



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Desempeño Docente y La Gestión Pedagógica de la Red Educativa
Rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá – 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Correa Becerra, Carlos Manuel (ORCID: 0000-0002-7425-4068)

ASESORA:

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen (ORCID: 0000-0002-2221-7951)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

Chepén - Perú

2020

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a todos los miembros de mi familia, quienes me dan la ayuda emocional y comprensión en todo aspecto, por lo que a ellos le debo cada superación o logro en mi vida profesional y personal.

También a mis colegas de la Red Educativa Totorillas y compañeros, por brindarme todo su apoyo y empatía.

CARLOS MANUEL

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios, quien me protegió de todas las adversidades, especialmente de la pandemia en la que vivimos al momento de llevar a cabo el presente trabajo de investigación, a cada uno de mis maestros y compañeros de la Universidad César Vallejo, con quienes compartimos diversas experiencias y conocimientos durante el desarrollo de la maestría; especialmente a mi maestra Lilette del Carmen Villavicencio Palacios, quien con su gran competencia didáctica y sobre todo su enorme humildad y sencillez hizo posible culminar esta meta trazada en mi vida profesional.

CARLOS MANUEL

Índice de contenidos

Pág.

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 25 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 25 |
| 3.2. Variables y Operacionalización. | 26 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.. | 27 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 28 |
| 3.5. Procedimientos | 29 |
| 3.6. Método de análisis de datos. | 29 |
| 3.7. Aspectos éticos. | 30 |
| IV. RESULTADOS | 31 |
| V. DISCUSIÓN | 44 |
| VI. CONCLUSIONES | 47 |
| VII. RECOMENDACIONES | 48 |
| REFERENCIAS: | 49 |
| ANEXOS | 52 |

Índice de tablas.

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1: Nivel de la Variable Desempeño Docente, en las II. EE, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020. | 31 |
| Tabla 2: Nivel del Desempeño Docente, según su dimensión Profesional, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 32 |
| Tabla 3: Nivel del Desempeño Docente, según su dimensión Personal, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 34 |
| Tabla 4: Nivel del Desempeño Docente, según su dimensión Social, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 35 |
| Tabla 5: Nivel de la Variable Gestión Pedagógica, en las II. EE, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020. | 36 |
| Tabla 6: Nivel de la Gestión Pedagógica, según su dimensión Curricular, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 37 |
| Tabla 7: Nivel de la Gestión Pedagógica, según su dimensión Administrativa, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020. | 38 |
| Tabla 8: Nivel de la Gestión Pedagógica, según su dimensión Comunitaria, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020. | 39 |
| Tabla 9: Prueba de Normalidad de los datos y estadístico de prueba, mediante Shapiro Wilk, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020. | 40 |
| Tabla 10: Correlación entre las variables Desempeño Docente y Gestión Pedagógica, mediante la prueba de Pearson, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020. | 41 |
| Tabla 11: Correlación de la variable Desempeño docente y la dimensión Curricular, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020. | 41 |
| Tabla 12: Correlación de la variable Desempeño docente y la dimensión Administrativa, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020. | 42 |

| | |
|--|----|
| Tabla 13: Correlación de la variable Desempeño docente y la dimensión Comunitaria, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020. | 43 |
| Tabla 14: Nivel de validez de cuestionarios, según el tipo de expertos. | 60 |
| Tabla 15: Valores de los niveles de validez. | 61 |

Índice de figuras.

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1: Porcentaje de la variable Desempeño Docente percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020. | 31 |
| Figura 2: Porcentaje de la dimensión profesional percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 33 |
| Figura 3: Porcentaje de la dimensión personal percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 34 |
| Figura 4: Porcentaje de la dimensión social percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 35 |
| Figura 5: Porcentaje de la variable Gestión Pedagógica percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020. | 36 |
| Figura 6: Porcentaje de la dimensión curricular percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 37 |
| Figura 7: Porcentaje de la dimensión administrativa percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 38 |
| Figura 8: Porcentaje de la dimensión comunitaria percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020..... | 39 |

Resumen

La actual tesis realizada tuvo el objetivo de determinar el vínculo entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de la red educativa rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá – 2020. Los métodos empleados consistieron en la aplicación de dos cuestionarios, usando un modelo correlacional, a una población y muestra a la vez de 30 docentes. Los resultados alcanzados evidencian que el desempeño docente se relaciona significativamente con las dimensiones: curricular, administrativa y comunitaria de la red educativa rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá - 2020; ya que el valor conseguido según el coeficiente de Pearson fue de 0.496, 0.531 y 0.438 respectivamente. En conclusión, el desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la red educativa rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá - 2020, pues los datos a través de la estadística descriptiva revelan porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente de Pearson es de $= 0.518$, lo cual nos reafirma la mencionada correlación.

Palabras clave: Gestión, gestión pedagógica, desempeño docente.

Abstract

The current thesis carried out had the objective of determining the link between teaching performance and pedagogical management of the rural educational network "Totorillas" in Guzmango, Contumazá - 2020. The methods used consisted of the application of two questionnaires, using a correlational model, to a population and shows at the same time 30 teachers. The results achieved show that teaching performance is significantly related to the dimensions: curricular, administrative and community of the rural educational network "Totorillas" in Guzmango, Contumazá - 2020; since the value obtained according to the Pearson coefficient was 0.496, 0.531 y 0.438 respectively. In conclusion, teaching performance is significantly related to the pedagogical management of the rural educational network "Totorillas" in Guzmango, Contumazá - 2020, since the data through descriptive statistics reveal high percentages and inferential statistics, using the coefficient of Pearson is = 0.518, he checks the aforementioned correlation.

Keywords: management, pedagogical management, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el ambiente internacional, la problemática educativa está vinculada con la insuficiente formación de los profesores, la cual se puede comprobar en la práctica pedagógica que cada uno de ellos ejecuta y que es limitado. Este problema resulta llamativo puesto que el crecimiento económico y social de una nación está claramente relacionada a la educación y por lo tanto a la calidad de personas que se formen dentro de las aulas; no obstante, según los últimos reportes de los distintos exámenes e investigaciones efectuados en varios países Latinoamericanos y del resto del mundo, evidencian una clara necesidad de fortalecer las capacidades y competencias de los profesionales primordiales de este problema, como son los educadores. Este avance principalmente debe dirigirse propiamente al desempeño del maestro para con sus alumnos, y esto será posible en la medida en que los gobiernos y demás organizaciones relacionadas al sector educativo busquen re-direccionar las competencias inherentes de un profesional en educación, es decir, el saber cómo actuar, frente a los constantes progresos y reformas curriculares educativas que cada país asume, lo cual verifica lo expresado por Díaz, F. (2006) cuando nos menciona: “La vida diaria de la escuela está marcada por la cotidianidad que forma parte del currículo oculto, que se revela en la actuación pedagógica del docente y en las manifestaciones de su saber”.

Para lograr un éxito contundente dentro de las instalaciones educativas es fundamental que cada profesional que constituye la comunidad educativa alcance un nivel de excelencia dentro de sus capacidades, habilidades y destrezas cognitivas, pese a ello, no es suficiente con lograr una competencia académica abundante en saberes y conocimientos, sino además de diferentes habilidades sociales relacionadas con la eficacia de su práctica pedagógica y lo efectividad que ésta resulta para el estudiante. Cada pedagogo debe proponer continuamente nuevos objetivos en base a sus posibilidades y habilidades, para que pueda ir poco a poco progresando, superando las dificultades que se presenten en el camino. Por otro lado, cuando se menciona el área de Gestión Pedagógica se refiere al ente encargado de corroborar la adecuada ejecución de los pasos de la enseñanza y del aprendizaje, en la que se da una continua

comunicación entre los dirigentes educativos con la finalidad de obtener buenos aprendizajes.

Batista, E. (2001) define a gestión pedagógica como un conjunto de actividades, elementos y materiales que se toman del día a día en el ámbito educativo con la finalidad de mejorar el procedimiento de enseñanza – aprendizaje (parte pedagógica) y que todo docente realiza tratando de cumplir las metas educativas trazadas.

Dentro de toda institución educativa, cada día el tema de gestión va resultando ya no un componente requerido superficialmente para el desarrollo educativo, sino más bien se ha convertido en un elemento fiscalizador necesario para analizar la problemática actual y velar por que se alcancen las metas de la educación, creando las condiciones para alcanzar un buen rendimiento académico a través de un alto compromiso de eficiencia y eficacia respondiendo así al condicionante del mundo moderno.

En la mayoría de Instituciones pertenecientes a la UGEL Contumazá se muestran distintos problemas relacionados al desempeño que cumplimos los docentes dentro del aula para lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes. La efectividad del maestro, actualmente es un instrumento esencial en la educación y en las reformas del sistema educativo hoy en día, pidiendo así profesores aptos en gestionar transformaciones volviéndose profesionales que fomenten acciones pedagógicas en el salón, con métodos que se deben realizar para dar soluciones a los avances de la comunidad. Esto necesita el adecuado desempeño por parte de los pedagogos, para conducir un aula y a la comunidad escolar procurando lograr mayor efectividad en los alumnos, los representantes, los dirigentes y demás participantes del ambiente educativo.

A partir de este punto de vista, los profesores de los colegios deben estar en el deber de operar un liderazgo, de tal forma que les posibilite encarar nuevos retos, renovar y decidir al momento de efectuar una trabajo en el salón, de allí que la gestión pedagógica tiene un rol clave para dirigir innovadoras estrategias y técnicas en la realización de una clase, por cuanto de la gestión en las estrategias adecuadas depende el éxito y consecución de los objetivos planteados dentro de las finalidades propuestas de la institución, dispuesta a la consolidación de escuelas de calidad orientadas por el líder que exige la

sociedad actual. Esta problemática, no es ajena a los docentes y alumnos de la Red Educativa Rural Totorillas” de la UGEL Contumazá, en donde existen docentes que necesitan capacitarse, en la que no solo sepa los conocimientos y las materias propias de su especialidad, sino que trate siempre de mantener alertas y motivados a sus estudiantes y a los apoderados incentivándolos a alcanzar el mayor nivel de logro, es decir, no conformarse con pasar de grado, sino el de alcanzar la excelencia; y así inculcarles el valor del emprendimiento más allá del conformismo. Además, es necesario plantear propuestas ante instituciones pertinentes del MINEDU con alternativas de mejora, a fin de optimizar aspectos referentes a lo pedagógico y al desempeño docente, con el único propósito de formar estudiantes autónomos y responsables de su propio aprendizaje.

Hoy en día se ha cambiado la perspectiva en que se vislumbra el trabajo docente. Además de repartir conocimientos debe gerenciar su aula, dado que al igual que una empresa, el gerente (docente) y sus estudiantes son los principales actores del proceso de enseñar y aprender. El maestro de hoy es quien coordina, imagina, planea, y lleva a cabo las acciones que desemboquen en el aprendizaje, y además el docente es quien da paso a que sus estudiantes promuevan constantemente el juicio crítico, la reflexión de lo que están aprendiendo, el por qué y para qué aprenden, resumiendo todo esto en un verdadero aprendizaje significativo.

De modo que, el problema planteado en esta investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de la red educativa rural “Totorillas” de Guzmango, ¿Contumazá – 2020? Teniendo esto en cuenta la investigación tiene su justificación a nivel teórico en cuanto a la información sobre las variables de estudio: desempeño docente y gestión pedagógica. Ante ello, se precisa de suficiente información teórica, no obstante, siempre se puede incorporar más postulados y definiciones a través de la caracterización de éstas en un aspecto determinado.

Existen variadas investigaciones en la que se ve muy dificultosa alcanzar una confiabilidad del estudio debido a la carencia de instrumentos validados que midan las dimensiones de cada una de las variables, repercutiendo en hipótesis poco comprobables.

Es por ello, que el presente trabajo de investigación precisa instrumentos que medirán ambas variables de estudio: el desempeño docente y la gestión pedagógica. Estos datos pueden ser referenciales para otras investigaciones que se realicen en el futuro, ya que dichos instrumentos han pasado por una validación por medio de la técnica denominado juicio de expertos. Este hecho constituye la justificación metodológica del presente trabajo de investigación. Considerando que lo más importante de esta investigación es identificar las relaciones entre el desempeño docente y la gestión pedagógica. En esta investigación se tratarán dimensiones como la dimensión profesional, personal y social que tienen una participación fundamental en el desempeño docente; de igual modo, se analizará la dimensión pedagógica curricular, organizativa administrativa y de participación social comunitaria, en el ámbito de la gestión pedagógica.

Lo trascendente de esta investigación radica, en que nos va a permitir hacer propuestas ante las instituciones pertinentes, progresando en los procesos de gestión, en lo pedagógico, del mismo modo en el desempeño docente, buscando el incremento de los aprendizajes en los alumnos; a la vez que la comunidad educativa esté a la expectativa de los cambios en su totalidad, fomentando que el alumno sea impulsor y auto gestione su exclusivo aprendizaje, por consiguiente, lo más importante es mejorar la calidad de los aprendizajes y del servicio educativo ofrecido. Esto constituye la justificación práctica de la investigación. Por todo lo expuesto hasta ahora es importante destacar que el objetivo general de este trabajo de investigación ha sido: Determinar la relación entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, de Contumazá, 2020. Del mismo modo los objetivos específicos fueron determinar la relación del desempeño docente y las dimensiones pedagógica curricular, organizativa administrativa y participación social comunitaria de la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá, 2020. En menester de responder a la pregunta planteada líneas más arriba y bajo la consigna de cumplir con los objetivos establecidos, la hipótesis general de esta investigación fue: El desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá, 2020. Adicionalmente del mismo modo

las hipótesis específicas fueron: H1. El desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica curricular de la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá, 2020. H2. El desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión organizativa administrativa de la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá, 2020. H3. El desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión participación social comunitaria de la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Urcina, J. (2011) en su tesis denominada “El Papel de la motivación en el desempeño docente” Nuevo León – Monterrey. Dicha investigación tuvo un diseño descriptivo dado que el fenómeno a estudiar se suscitó de forma natural en un espacio donde no se tuvo el control. Este estudio se llevó a cabo con maestros pertenecientes al área del posgrado en la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, en la Universidad Autónoma de Nuevo León, en Monterrey, México, 2011. Llegó a la conclusión de que los maestros participantes en este estudio tienen la característica de que son fácilmente dominados bajo distintos motivadores. Frente a esta realidad se cree necesario tomar en cuenta a aquellos maestros que eligieron al proceso como razón de su trabajo y al conocimiento como una manera de optimizar los aprendizajes. Esto implicaría que dichos maestros sientan alegría al trabajar, dándoles la libertad de crear o seleccionar las actividades que ellos consideren más significativas y de ejecutarlas en el tiempo del modo que consideren mejor. Del mismo modo es importante generar diferentes proyectos innovadores que busquen en los docentes la apertura para su creatividad y el desarrollo de diferentes habilidades en ellos mismos y en sus estudiantes ocasionando el disfrute en lo novedoso.

Chipana, M. (2015) cuya tesis se titula “Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro” Juliaca – Perú. tuvo un diseño de investigación tipo descriptivo correlacional, basado en el aspecto cuantitativo. Su muestra fue constituida por 381 participantes, entre los cuales estaban maestros, directores, jefaturas entre otros

pertenecientes al área de Gestión pedagógica. Este estudio concluyó que hay una relación altamente significativa entre la dimensión de la supervisión y evaluación de los aprendizajes en los procesos de enseñanza aprendizaje y los estándares de conocimientos y aprendizajes logrados en cada UGEL mencionada. Esto debido al análisis porcentual los datos investigados.

Yataco, J. (2015) en un trabajo de investigación sobre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa N° 7057 de Villa María del Triunfo - 2015". Cuya investigación tuvo enfoque cuantitativo, tipo básica, correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal. Su población fue de 100 profesores. Llegó a la conclusión de la existencia de una verdadera conexión con nivel de correlación moderada y un nivel estadístico significativo entre la gestión pedagógica y desempeño docente; donde, el director desempeña un liderazgo pedagógico en la mejora de la calidad educativa y la docencia.

Salinas, E. (2014) en su tesis referente a la calidad de gestión pedagógica y relacionado a la práctica docente del nivel secundario de la Institución Educativa "Juan Linares Rojas", Oquendo - Callao". La cual fue una investigación descriptiva, donde asume el diseño correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 15 docentes, 3 personal directivos y 110 alumnos del nivel secundaria de educación básica regular de la institución. Concluyó en la existencia de una relación significativa de la calidad de la gestión pedagógica y la práctica docente, con una significancia fue de 0.01 es decir se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna general, afirmando que existe correlación significativa en las variables investigadas.

Rojas N. (2013) en su tesis: "La gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Innova – School, sede Chorrillos y Ate – 2013". Tiene un tipo de investigación cuantitativa de carácter descriptivo – correlacional. Su muestra estuvo conformada por 124 docentes de la sede Chorrillos y la sede Ate. Este estudio concluyó que no hay una relación significativa de la gestión educativa y el desempeño docente la institución educativa Innova – School, de Chorrillos y Ate en el año 2013. Maldonado, R. (2012) con su trabajo de investigación de la Percepción sobre el desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes" Lima – Perú. Contó con un diseño investigativo

de tipo correlacional descriptivo, enmarcado dentro de las investigaciones no experimentales. Presentó una población de 335 participantes de la Institución Educativa. su muestra poblacional representativa de 144 estudiantes pertenecientes al nivel de la secundaria comprendidas entre los grados de primero a quinto. Luego del análisis de los datos recolectados se arribó a la conclusión de que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables; es decir, entre la manera en que se percibe el desempeño del maestro y el nivel de aprendizaje cognitivo logrado.

Reyes, N. (2012) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”. Dicha investigación tuvo un diseño descriptivo correlacional proponiéndose una relación significativa entre las variables. La muestra de estudio fue de 40 profesores de dicha institución. Llegó a la conclusión de que el desempeño docente se relaciona con una variedad de elementos, entre ellos: El clima organizacional, la cultura escolar, la situación económica, entre otros.

Zarate, D. (2011) en su tesis “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia” Lima – Perú. tuvo un tipo de investigación cuantitativo no experimental, con diseño descriptivo – correlacional. La muestra de estudio se seleccionó teniendo en cuenta a los docentes del nivel primario y a los estudiantes del quinto y sexto grado del mismo nivel primario. Luego de llevar a cabo el estudio, se llegó a la conclusión de que se evidencia una alta correlación lineal entre la variable 1 (liderazgo directivo) y la variable 2 (desempeño docente) en todas sus dimensiones.

Es decir, que el directivo hace uso de todo su liderazgo en los ámbitos de Gestión Pedagógica, en el ámbito de gestión institucional y también en lo administrativo, en consecuencia, los docentes también demuestran liderazgo en su desempeño referidos en el aspecto de su profesionalidad, en el aspecto de desarrollo personal y social. Este hecho ocurre también de forma inversa; es decir, si los docentes demuestran liderazgo, el directivo también lo denotará al sentirse identificado.

Montalvo, W. (2011) cuya tesis trató del clima organizacional y la influencia en el desempeño docente en las diversas Instituciones Educativas de secundaria

pertenecientes a la UGEL 15° Huarochirí - Perú. El tipo de investigación aplicado es el descriptivo - correlacional. Concluyó que se evidencia una interrelación entre clima organizacional y el grado de compromiso del desempeño docente; y este, a su vez, es observado por los maestros y por los alumnos; en la que se aprecia que un 51% de las personas encuestadas afirma que el Clima Organizacional se encuentra con un elevado nivel, del mismo modo un 64% de las personas entrevistadas observa el desempeño docente en un alto nivel denotando congruencia en ambas variables.

Teniendo en cuenta el marco del buen desempeño docente expuesto por Schwab (1999) señala que el propósito del desempeño docente es direccionar y monitorear todos los pasos que los alumnos van desarrollando sus habilidades, competencias, actitudes, destrezas y el aspecto moral, teniendo en cuenta el respeto y la valoración de los demás, tanto en el ámbito personal como social. Para realizar este propósito, los maestros deben auto convencerse de que es posible, y de que se puede realizar de forma eficaz.

Montenegro (2003) afirma que una competencia es un modo de actuar generalizable, es decir, algo que a través de mi comportamiento hago de forma natural, mientras que el desempeño son aquellas acciones que se realizan concretamente. Es decir, un docente se desempeña cuando este cumple con todas sus responsabilidades a su cargo; y este suceso se encuentra por dimensiones relacionadas propias del docente, del alumno y del contexto en su conjunto.

Esto quiere decir que el desempeño docente se realiza en diversos campos o niveles como: El contexto socio-cultural en cual se desarrolla, el entorno institucional a la cual pertenece, el aula de clases donde se desempeña y sobre el mismo docente, a través de la propia autorreflexión del desempeño. En este sentido, el concepto de desempeño docente menciona que: Forma parte del quehacer diario que realiza cada docente y que busca principalmente mejorar no solo su persona y realización profesional, sino también la de su Institución y la de sus estudiantes en clase; identificando sus propios conocimientos, su sentir y la actitud que denotan cada docente. Este proceso se encuentra constantemente en evaluación a través de la observación sistemática y la recolección de datos para corroborar y asignarle una valoración en su aprobación para con los

aprendizajes de sus estudiantes. Esta evaluación toma en consideración el uso de todas las habilidades pedagógicas, las emocionales, el nivel de responsabilidad laboral y la manera en que se interrelaciona el maestro con sus estudiantes, apoderados, demás docentes, directivos y demás actores educativos. (Valdez, 2000).

Además, en el ámbito de la docencia, las capacidades que el docente pueda emplear dentro del aula se expresan de manera muy particular a través de destrezas, valores y comportamientos que el docente va a adquirir o ha adquirido y que puede emplearlo para afrontar complicaciones que se puedan presentar en el aula. El desempeño docente es la forma en que labora un maestro no únicamente como ciudadano sino como un experto trabajador en el ámbito educativo; para ello, debe ser consiente del conocimiento pedagógico que posee, dado que esto le va a permitir crear nuevos conocimientos, nuevas formas de construcción diario del cómo enseñar, del cómo organizar un determinado tema o de qué modo interactuar con sus estudiantes para lograr una determinada competencia. (Saravia y López, 2008, p. 89).

Torres (2008) cuando hacemos mención a desempeño docente, nos referimos a todas las actividades que el docente realiza, no sólo en el aula, sino en todo el proceso pedagógico; lo cual se concretiza cuando se da fiel cumplimiento a lo planificado y se observan buenos resultados al alcanzar las metas trazadas, según los estándares de aprendizaje. Dichas actividades son caracterizadas por ser acciones conscientes, individuales y de mucha creatividad.

Espinoza (2010) manifiesta que la tarea de un docente no es básicamente a la transferencia de la mayor cantidad de conocimientos, así éstos sean de mucha importancia para el estudiante. La tarea docente va más allá, busca orientar y formar integralmente al alumno abarcando no solo un aspecto del niño, sino todos los aspectos que lo convierten en una persona compleja y pensante.

Manzi (2006) manifiesta que existen cuatro escalas de desempeño docente: el primero se denomina Destacado, es decir que supera las expectativas del resto o que va por encima de lo que se espera alcanzar; es un nivel que se caracteriza por presentar un amplio conocimiento pedagógico; el siguiente nivel es el competente, el cual señala un desempeño adecuado al indicador evaluado; es decir que cumple con lo necesario para ejercer la docencia de manera adecuada

aunque no excepcional pero se trata de un buen desempeño; otro de los niveles se le denomina básico, es decir, que alcanza lo deseado en el ítem a evaluar, aunque con algunas irregularidades en diversas circunstancias y que también se aprecian ciertas debilidades, sin embargo, esto no resulta tener mayor gravedad ni es un hecho que se repita permanentemente. Por último, tenemos al nivel insatisfactorio, el cual significa que se observan diversas deficiencias y presenta mayores dificultades en el ítem a evaluar y estas deficiencias afectan notablemente la labor del maestro.

MINEDU (2007) establece, que existen cuatro escalas o niveles de desempeño, los mismo que se adaptaron mejor quedando así: el primero es el nivel deficiente, que es el nivel en el cual el alumno presenta claras dificultades para lograr los aprendizajes; el segundo es el nivel regular, donde el alumno aún presenta dificultades pero trata de obtener algunos aprendizajes esperados; el tercero es el nivel bueno, en el cual el alumno ha logrado algunos aprendizajes pero con ciertas dificultades y el cuarto es el nivel muy bueno, que es el nivel donde el alumno presenta los logros esperados.

Teniendo en cuenta el marco de las Dimensiones del Desempeño Docente expuesto por Valdéz (2004) considera cuatro dimensiones según la teoría de la práctica reflexiva: Capacidades Pedagógicas. Estas son aquellas en la que todo maestro o maestra debió alcanzar o adquirir durante su formación profesional. Éstas se verán reflejadas al momento de enfrentarse de manera satisfactoria en su labor cotidiana dentro del aula de clases evidenciando no sólo sus conocimientos, sino sus habilidades para enseñar, sus habilidades pedagógicas y las didácticas. Emocionalidad. Esta se refiere básicamente a la vocación profesional que requiere todo buen maestro o maestra. Estas cualidades deben tener un carácter personal y psicológico, es decir, saber cómo responder a determinados sucesos propios de la educación, el estado de ánimo usual, la empatía, entre otras. Estas cualidades serán la herramienta principal que facilitará un buen desempeño como docente para sentirse útil y reconocido. La responsabilidad correspondiente el Desempeño de sus Funciones. Está referido a funciones que debe cumplir el docente como: la asistencia y puntualidad a su centro de labores, su compromiso durante el desarrollo de las sesiones, la disponibilidad para las reuniones de reflexión ya sea del maestro con

estudiantes, del maestro con maestros, cumpliendo las normas, asistiendo de manera constante a capacitaciones, implicarse personalmente en las decisiones a favor de la escuela, etc. Relaciones Interpersonales. Es necesario considerar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa como el director, los profesores, alumnos y sobre todo la familia y la comunidad. Es importante resaltar la relación que se debe generar entre docente y estudiante, y no únicamente dentro del aula de clases, sino además fuera de ella, es decir, cuando el estudiante requiera de apoyo u orientación extra ante un determinado inconveniente. Para poder evaluar el buen desempeño de un maestro se emplean diferentes modelos, uno de ellos es el que toma en consideración la apreciación particular e individual de los mismos estudiantes. Este modelo es el que posee mayor trascendencia en los variados contextos y niveles educativos, así lo considera Jiménez (2008) cuando nos dice que el método de evaluación para saber el verdadero nivel de desempeño del docente, basado en la apreciación de los alumnos se fundamenta, del mismo modo que los demás modelos, en la buena práctica docente que cada colegio u organismo educativo haya establecido, en especial aquellas acciones que sean susceptibles de medición y puedan ser apreciados en clase. Considera que la aplicabilidad de este modelo de evaluación del desempeño docente basado en la apreciación del estudiante conlleva a ciertas ventajas:

- Que los alumnos son los principales testigos directos de cómo es el trabajo diario de su maestro dentro del periodo en el que forma parte de sus estudios.
- La opinión verídica de los estudiantes conllevará a una buena consistencia en los datos obtenidos, dado que, si se emplea entrevistas escritas individuales, los resultados pueden alcanzar niveles altos de confiabilidad. (De 80 hasta 90)
- Los resultados alcanzados resultan ser datos importantes debido a que en función de ellos se puede retroalimentar no solo al estudiante, sino al mismo docente, alcanzando de este modo al colegio mismo.
- Es un modelo de adquisición de información inmediata dado que a través de preguntas directas o escritas se conoce el nivel de desempeño docente.

Hoy en día, los diferentes modelos pedagógicos que se solían dictar en los institutos y las universidades están atravesando una gran crisis debido a que se cuestiona la raíz de sus conocimientos paradigmáticos y enseñanzas de antaño,

y porque también se da un constante proceso de generación de nuevos conocimientos multidisciplinarios que los países optan con la enseñanza de formación docente inicial. (Oliva, 2010).

En la actualidad la responsabilidad de la formación de los profesionales en educación recae sobre las universidades y demás instituciones de ámbito superior, no obstante, este hecho debería de darse más coordinadamente bajo responsabilidad del gobierno, quien debe asumir una política generalizable sobre este aspecto. (Villani, 2009).

Existen muchas ideas que definen a la motivación de diversa manera dado que cada ser humano posee un punto de vista diferente en relación a lo que le motiva para desempeñar de forma eficiente su labor, y a la vez discrepa de las demás formas motivacionales, no obstante, de manera general se puede afirmar que al hablar del aspecto motivante nos referimos a los aspectos que poseen el poder para generar, sostener en el tiempo y orientar el comportamiento de los seres humanos orientados a la concesión de una meta trazada. Al hablar de motivación estamos refiriéndonos al incentivo, que viene a ser aquel comportamiento humano promovido, dirigido hacia el alcance de metas trazadas. El ser humano, debido a su naturaleza, desea que de su trabajo laboral obtenga no solo aquella felicidad al cubrir con ello sus necesidades primordiales, sino otras satisfacciones de índole personal y social. Un claro ejemplo de ello vendría a ser el hecho de mantener siempre la iniciativa, la buena relación entre compañeros de trabajo, el sentimiento de apoyo, el saberse útil para determinadas áreas, el poder laborar en mejores condiciones de salud, de seguridad entre otras. (Caballero, 2003).

Galtés (2013), para tener la vocación de docencia requiere de las siguientes motivaciones:

- Escasa rutina en el centro de labores.
- Tener cerca la posibilidad de interacción humana distinta.
- Constituir una labor llena de exigencia y que este en constante cambio.
- Tener conocimientos variados para transmitirlos a los más jóvenes.
- Ser autónomo al momento de decidir las actividades pedagógicas.
- Estar identificado con la labor docente.

Galtés (2013), muchos maestros se sienten frustrados y desean abandonar la carrera docente porque:

- Constantemente se va cargando más y más trabajo al docente (aumento de exigencias, horas extras en casa, trabajos de papeleo, reuniones en horarios extras, etc.).
- El descontento con relación a los contenidos y la manera de como el estado implementa las diversas reformas educativas.
- La alta indisciplina de parte de los alumnos para con sus maestros y compañeros, provocando que el docente tomé más tiempo para disciplinar que para enseñar.
- La ausencia de un carácter autónomo y a la vez de un cierto grado de condescendencia.
- Ausencia casi total de parte de los directivos en su apoyo continuo y la rigidez con que ellos actúan sobre los maestros.
- La poca revalorización de la labor docente en la que se ve mellada su imagen ante la sociedad.

Cámere (2009) considera que la relación de maestro a estudiante tiene un carácter bipolar, es decir, en una interacción de dos seres humanos con edades diferentes y con desarrollo emocional distinto (madurez) basado en la toma y te doy, va y viene. En este sentido, frente a las provocaciones de indisciplina, la irritabilidad, las conductas y actitudes fuera de lo normal, las motivaciones fuera del foco educativo por parte los estudiantes, el maestro tiene que responder ante ello cargado de toda la paciencia, la prudencia y de forma ecuánime de acuerdo a su juicio y carácter adaptativo alcanzado con el pasar del tiempo y durante su preparación profesional. (p.112).

Ajanel (2012) el docente tiene que edificar con su buen ánimo un contexto apropiado para que en el salón de clases se respire la sensación de tranquilidad, de paz y amistad; sin llegar al extremo de perder el rumbo de lo planificado ni dejar que los estudiantes tomen el aula por la indisciplina. El maestro debe dejar claro cuáles son las normas a cumplir, las amonestaciones que puede adquirir aquellos que las incumplan, y éstas deben ser dadas de forma precisa y efectiva

para que el ambiente del salón de clase vaya funcionando de forma ordenada ya sea dentro del aula, o fuera de ella. (p.127)

Ante esto, concluimos que: “La relación docente – estudiante que se genera, no es fácil desde la entrada. Al inicio esta relación se fundamenta en una incipiente apreciación de ambas partes, y estas apreciaciones se van delimitando, precisando y consolidando con el pasar de los días de clase. El trabajo del maestro abarca más responsabilidades y cada vez se va ampliando más, ya que tiene que enseñar, estimular, corregir, formar y reorientar aquellas malas acciones. En la medida en que un maestro se muestra íntegro, tiene fuertes conocimientos de su área de enseñanza, tiene un trato cálido y a la vez es exigente a través de su ejemplo mismo, alcanza no solo la afectividad, sino también llega a alcanzar a que sus estudiantes lo admiren. Cuando un docente se gana un buen prestigio ante sus estudiantes, hace que estos se comporten con mayor responsabilidad, tengan actitudes adecuadas basadas en el respeto y, sobre todo, muestran más interés en el aprendizaje del área que desarrolla. (Cámere, 2009).

Pérez (1998) indica que el colegio, al igual que todas las instituciones sociales, tiene sus propias características académicas y culturales que la hacen distinta de las demás. La cultura institucional son aquellos comportamientos y conductas que promueve el colegio como establecimiento de la sociedad. Hechos como una costumbre, una tradición, un ritual u otras manifestaciones culturales estimulan en la conservación y reproducción de dichos comportamientos; y a la vez estos resultan ser condicionantes del modo de vida que se desarrolla en la escuela y en sus alrededores; es ahí donde la escuela cobra relevancia al tratar de mantener vigente dichas manifestaciones y los valores morales que con ella prevalecen, fortaleciendo los lazos sociales de los diversos grupos que conforman las escuelas. (p.131).

Pérez (1998) considera que el colegio no puede asumir tareas objetivas precisas lejos de la realidad en la que se desenvuelve y sin tener en cuenta los contenidos, las tareas y el nivel de relación que sus integrantes poseen. El colegio debe brindar un carácter ofensivo, es decir, buscar permanentemente un constante cambio de experiencias dejando de lado lo rutinario y entrando en el campo de

la complejidad y la innovación basado en valores como la democracia y el compañerismo. (p. 132).

El maestro es un representante de la ciencia pedagógica, por lo tanto, no solo es un empleado del sector educación, sino que forma parte de su desarrollo. Por eso, hay diversos postulados teóricos que buscan dar a conocer cuales con los factores que interviene en este proceso. Para Klingner y Nalbaldian (2002) “Las diversas teorías dan a entender la relación que hay entre una motivación y su incidencia en el desempeño; también, buscan precisar las relaciones que se encuentran entre los sentimientos de placer en la labor diaria y si el desempeño es eficaz o se obtiene un buen rendimiento” (p. 252).

Klingner y Nalbaldian (2002): este tipo de postulado de la equidad se ve reflejado en la lealtad. Es decir, a mayor número de acciones de apego y buen trato recalca en una mejor eficiencia en el trabajo dentro de una determinada institución laboral. Dicha teoría resulta ser fácil de entender, no obstante, también se puede afirmar que un gran problema para esta teoría sería el alto grado de subjetividad mental con que se maneja esta percepción. Pero por, sobre todo, es importante señalar que el trato imparcial y sin distinciones, resultan ser decisivos en la eficiencia laboral, aunado a ello, podemos complementar que una comunicación contante y alturada entre los jefes y los trabajadores ocasionara mejores rentas financieras. Esto quiere decir que para una equidad verídica se requiere de dos elementos: un buen rendimiento laboral y la comparación con los demás; es decir, que a través de cuanto es que rinde en su trabajo cotidiano, se le compara con otros empleados y cuál debería ser el trato a recibir en función a lo rentable de su labor. (p. 253).

Según Arregui rescatado por el Ministerio Educación (2003) al hablar de estándar, en el ámbito educativo nos referimos a niveles alcanzables de excelencia a donde deben de alcanzar todos los alumnos junto con sus docentes, y también aquellos que se encuentran preparándose para ser maestros y sus formadores respectivamente. (p.67).

Según el Ministerio de Educación de nuestro país (2007), tomado de Pearlman los estándares son: Afirmaciones precisas, de modo específico y consensuado acerca de qué es lo que cada maestro del Perú debe conocer y qué es capaz de hacer; del mismo modo, de cómo cuan bien lo puede hacer, dentro del aula en

una institución. Aquello que los maestros inculcan se relación con lo que los propios alumnos aprenden; dado que lo que ellos consigan aprender indiscutiblemente está interrelacionado a lo que sus docentes conocen y al modo de actuar según lo que aprendieron; esto a su vez está vinculado a la forma en que los mismos maestros aprendieron, y quizás hasta la actualidad, aún siguen aprendiendo. (p.115).

Por otra parte, hay diversos autores que conceptualizan a la gestión como un proceso administrativo relacionada a aspectos que tiene que ver con elaborar un plan, determinar una dirección o rumbo y tener un monitoreo permanente al interior de un establecimiento educativo.

En Educación, Venno (2002) considera que una gestión pedagógica es el espacio técnico, cognoscitivo y práctico de acuerdo a la manera en que se desarrolla la educación y en función a una política social de compromiso con respecto a la adquisición de los valores que encamina el pleno accionar ciudadano y crean una sociedad demócrata.

La gestión, según Uribe citado de Gonzáles – Palma (2005) acerca de gestión, nos manifiesta que ésta, está encargada de comparar aquellas falencias adquiridas por los organismos de épocas anteriores. Del mismo modo, da un aporte significativo al describir que una buena gestión pedagógica puede mantener interrelacionados los diversos elementos de la formación individual con el quehacer cotidiano de los maestros. (p. 127)

De lo expuesto anteriormente podemos definir a la gestión pedagógica como una apreciación teórica que conlleva a poner en práctica actividades de planificación, de organización, de dirección, de coordinación y evaluación de la labor en las instituciones educativas permitiendo la creación de situaciones adecuadas en la que los alumnos puedan crear sus propios aprendizajes.

Al respecto, Castro (2005), sugiere que se requiere nuevamente anclar a la escuela en el proceso para lo cual fue creado, que es la de enseñar y aprender; esto implica poner mayor énfasis en la gestión de lo que se va a aprender y enseñar dado que es tarea específica de toda institución educativa, social y del propio estado; este último encargado de crear las bases curriculares buscando la vinculación con la toma decisiones en favor a la manera en cómo se va a enseñar, en el por qué se va a aprender, y de qué forma se evaluará dichos

aprendizajes; todo esto constituyen acciones elementales que se llevarán a cabo dentro de una institución educativa. (p. 10)

Por su parte, Antúnez, considera que estos procesos son actividades constantes que promueven la reflexión y la práctica y que buscan hallar nuevas metodologías pedagógicas, didácticas y organizacionales con el fin de incentivar a la creatividad e innovación de la institución educativa. (Citado en Castro, 2005, p.14).

Al respecto, Bolívar (2010), se centra respecto a la función que tiene la dirección pedagógica, y considera al respecto que: este debe direccionarse básicamente en la búsqueda de los mejores aprendizajes y la consecución de mejores resultados académicos. Así mismo, considera que no significa lo mismo el tema de gestión de la enseñanza y el referido a la gestión de los aprendizajes. En este sentido, al hablar de gestión de la enseñanza la esencia de lo que se va a aprender por parte de los alumnos queda en un segundo plano; en cambio en la gestión de los aprendizajes se espera la obtención de los mayores éxitos académicos de la mayoría de los alumnos convirtiéndose este en un desafío central de la educación. Según el autor, hoy en día la gestión pedagógica dentro de los colegios se ha constituido en el elemento clave para tener mejores resultados en el ámbito educativo, conllevando esto a mantenerlo como prioridad no solo en las escuelas sino en el propio ministerio de educación. (p. 143)

Requeijo (2008) considera que el docente de la actual coyuntura tiene el gran desafío de liderar a sus alumnos, dado que se encuentran bajo su tutela, buscando la disimulación de sus discrepancias entre ellos y encaminando sus potencialidades al alcance de sus metas trazadas. En tal sentido, se precisa la gran importancia de la formación profesional de cada maestro en diversos aspectos como lo ético, lo moral y lo profesional. Así mismo, este autor menciona que todo gerente educativo tiene a su alcance de tres técnicas importantes para ayudar en la creación de una sociedad más justa y basada en valores morales; estas son:

- Una educación basada en el modelaje, donde el maestro se convierte en el ejemplo a imitar.

- Buscar estrategias motivaciones para que el alumno se sienta movido por su propia cuenta a realizar actividades de bien y de buen aprendizaje, y no solo porque lo dicen o por obligación.
- Llevar a cabo una educación individualizada, esto significa que todo maestro debe conocer cuáles son las características y debilidades de sus alumnos, dado que cada estudiante es una persona única y con necesidades distintas.

En función a lo expuesto, el Programa de Estudios de Educación Básica (1998), del Ministerio de Educación, considera que:

Según las investigaciones llevadas a cabo en el año 1990 por la doctora Schmelkes, se tomó como base un análisis prolongado acerca de cuan eficiente es la escuela con respecto al tipo de gestión pedagógica que practica y que va por sobre incluso la gestión de la administración, puesto que el trabajo cooperativo, en la que los miembros de dichos equipos se trazan objetivos comunes, mostrando una predisposición para la labor compartida, además de compartir responsabilidades por obtener buenos resultados del aprendizaje, la práctica de los valores como la solidaridad y el respeto mutuo, estableciendo de esta manera altas expectativas para sus alumnos. Teniendo en consideración la meta principal de una gestión educativa, la gestión pedagógica tendrá que emplearse a la formación de las situaciones apropiadas para desarrollar y enseñar a los estudiantes enfocados en llenar sus expectativas de qué desean aprender. Destacaremos tres aspectos fundamentales:

- a) El Clima Escolar: Cuando el docente trabaja en un lugar en la que prevalezcan los valores y el respeto, entonces podrá crear diversas situaciones para el buen aprendizaje y el podrá evaluar, monitorear y competerse más con su desempeño pedagógico.

En la medida en que se dé un clima favorable dentro del aula, las actividades de monitoreo y seguimiento cumplirán su verdadera razón de ser, debido a que se dedicaran únicamente a señalar los defectos, sino las maneras de cómo podemos mejorar y crecer en el trabajo y por ende en la labor de equipo.

Cuando se comparten responsabilidades de las acciones que conllevan a la obtención de los logros de los estudiantes, esto responsabilizará aún más a

cada miembro de la comunidad educativa, contando desde el jefe o directivo hasta la persona que se encarga de la mantención del colegio. Cuando se tiene claro las metas a alcanzar, la organización y la fijación de tareas dentro del equipo es mejor productiva. Ante esto, un clima favorable vendría a ser un aspecto fundamental para la buena gestión pedagógica.

- b) El trabajo como Equipo: Cuando el trabajo es en equipo, no significa que cada miembro realiza un pedazo del trabajo, sino que todos ayudan al trabajo total. Ante ello, cuando se delega responsabilidades de tareas se deben cumplir algunos aspectos:
- Primero, todos tienen que estar de acuerdo en la fijación de los objetivos y metas de grupo a alcanzar. Alcanzar estos acuerdos, significará que hemos avanzando con el primer paso para el éxito. Las actividades que cada miembro va a realizar no deben ser impositivas, sino que estas deben ir en acorde con sus habilidades y potencialidades de cada miembro dado que si se trabaja de este modo el éxito del equipo de trabajo estará asegurado. El llegar siempre a acuerdos significará fundamental para fijar los objetivos para delegar responsabilidades. Este hecho siempre suele ser el talón de Aquiles de muchas instituciones educativas dado que les cuesta ponerse de cuerdo, y obstaculiza las relaciones personales y por ende condena el éxito de su mismo equipo de trabajo.
 - Segundo, se debe tener una actitud de conciencia y no de pesadez, buscando en todo momento servir de instrumento para el equipo. Las acciones que realizan por parte de cada uno de sus integrantes y su ejecución son con determinación, asumiendo que su rol es importante dentro del equipo para la consecución de las metas, constituye una energía vital del trabajo global y del equipo. Si un miembro se llega a sentir obligado o presionado para la realización de una determinada tarea, en vez de ser una ayuda para el equipo, se convertirá en un obstáculo para el mismo y también para los demás miembros; este hecho significará que hay un aspecto importante que requiere la atención de todos. Un buen líder desempeña un papel fundamental en estos casos debido a que su modo de actuar frente a esta situación dependerá si el grupo avanza o se queda en el camino del éxito.

- Tercero, Se tiene que tener claro que ningún grupo de trabajo se forma por decisión de uno o por decreto. Trabajar unidos, en concordancia, harán que las tareas resulten fáciles cuando en realidad, si se trabajará de forma individual serían más complicadas.
 - Cuarto, un verdadero equipo está formado bajo términos colaborativos. Es claro mencionar que en la actualidad a muchos docentes nos cuesta crear grupos de trabajo, quizás por el hecho mismo de que carecemos de estrategias para que nosotros mismo podamos pertenecer a un grupo de trabajo. Año tras año, la educación que se impartía era individualizada y se basaba en la competencia indiscriminada, dejando de lado aquellos aspectos de colaboración, ayuda y solidaridad. Resultaría difícil que algún docente logre formar equipos de trabajo colaborativo en su aula, si el mismo no logra realizarlo con sus demás colegas. Es cierto que todo buen maestro siempre tiene que seguir desarrollándose y aprendiendo, y más, en este aspecto.
 - Quinto, para una verdadera labor de equipo, se necesita que cada miembro del grupo evidencie en que aspectos es mejor o que actividades puede realizarlas con mayor éxito, de este modo la fuerza del equipo se basará en las destrezas que cada miembro posee. En este aspecto, el conocimiento del propio yo en mis cualidades, debe prevalecer por encima del individualismo, es decir, por el deseo que tener toda la gloria para mí. El éxito de cada uno de las personas miembros de una comunidad educativa conllevará al éxito de la misma. Los objetivos del colegio están por sobre aquellos que se piensan individuales.
- c) Centrar la atención en las metas del colegio: En ocasiones, sucede que mucho del trabajo realizado suele perderse debido al desconocimiento de las metas y objetivos, o estas no quedan claras para los integrantes de un equipo. Este hecho se hace más grave en las instituciones educativas debido a que en su mayoría se pierde la dirección de la meta que en un inicio se trazó. Una idea equivocada de prestigio es que mientras más grande, y moderno sea la infraestructura de mi institución, o mientras se dé fiel cumplimiento al pie de la letra las ordenes de las autoridades o se cumpla con el horario de trabajo y las disposiciones disciplinarias, mi prestigio estará

más elevado. En estos casos se han dejado en segundo plano a los procesos de enseñanza y aprendizaje. Una muestra evidente es que se da poco tiempo para las actividades curriculares.

Lamentablemente, en la actualidad hay varios colegios y docentes que en su deseo de querer aparentar ser los mejores en su trabajo, ya sea en evaluaciones, en concursos, o en otras situaciones de su sector, se pasan mucho del tiempo curricular enseñando únicamente a un grupo reducido de colegas; desviándose del verdadero camino educativo para lo cual han sido formados y mostrando indiferencia para con los demás. Un maestro por vocación de servido atiende a todos sus estudiantes de forma integral, busca que todos aprendan, se esfuerza por que todos o la mayoría alcance los objetivos educativos propuestos por la escuela. Para que un colegio se le pueda llamar de prestigio y calidad, tiene que tener la característica principal de que sus estudiantes en su totalidad culminan eficazmente sus estudios y no únicamente aquellos que ganan los concursos. Hay caso donde muchos docentes invierten su tiempo de escuela en actividades muy alejadas del proceso mismo de enseñanza – aprendizaje.

Para Frigerio, G. et al (1992), señalan que la gestión pedagógica se refiere a un modo de organización sistémica, es decir a una interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan, todo ello basado en un contexto cercano que le da importancia a su accionar, dado que este tiene estatutos, reglas, principios que la rigen con el fin de crear espacios para un buen desempeño de los aprendizajes de los alumnos. Cada uno de estos elementos señalados anteriormente, ya sea que tengan carácter externo o interno, van siempre de la mano y se interrelacionan entre ellos mismos, de forma que en su accionar se puede observar variadas situaciones que se podrían clasificar según su naturaleza. En tal sentido, es posible apreciar actividades que tengan que ver con lo pedagógico, administrativo, de servicio y comunitario en su conjunto. Estas distinciones hacen que observemos que dentro de toda institución educativa existan

dimensiones variadas y que se complementan mutuamente en función a su papel que desempeñan.

A. Dimensión curricular: Está referido al desarrollo cotidiano que realizan los miembros de una escuela con relación al proceso mismo de enseñanza y aprendizaje. Esta visión toma además los enfoques del proceso de aprendizaje, la contextualización del currículo, las programaciones curriculares institucionales, las varias técnicas y métodos de aprendizaje, los procesos evaluativos de los aprendizajes, el empleo de recursos y medios concretos y aquellos materiales pedagógicos. Así mismo abarca el trabajo de los maestros diario, la manera de cómo se conduce el aprendizaje, el dominio pleno de ciertos programas curriculares, el conocimiento de los paradigmas pedagógicos, el uso cotidiano de las diversas estrategias de enseñanza, la forma de como aprenden nuestros estudiantes, las interacciones dentro del salón de clases maestro – alumno, la forma de cómo actúa y trata los docentes a sus semejantes y otras más.

Esta dimensión comprende al quehacer diario en la escuela y a la labor que desempeñan cada uno de los integrantes: enseñanza - aprendizaje. Este enfoque se encamina teniendo presente los diferentes estilos y los ritmos para el aprendizaje que tienen los estudiantes, haciendo precisión en la metodología empleada.

B. Dimensión administrativa: Está referido básicamente al manejo asertivo del capital humano, es decir a la forma de actuación y a la metodología que estos actores llevan a cabo, además de los recursos que emplean para ello, como son el material, la parte económica, las técnicas utilizadas, el tiempo dedicado, la seguridad que se tuvo presente y el control y monitoreo permanente de las normas establecidas en sus reglamentos; todo ello apuntando siempre a fortalecer el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje. El principal objetivo de esta dimensión es hacer entender que los intereses institucionales van por sobre lo intereses personales, logrando así la concesión de estrategias precisas para conseguir alcanzar las metas trazadas con carácter institucional. Estas acciones verificables podrían ser, por ejemplo: la verificación de labores del personal, el reparto de tareas y el monitoreo del

nivel de desempeño que ejercen: por otro lado, también puede ser medible el mantener y conservar los bienes ya sean físico o no de la institución, la manera en cómo se organiza el trabajo documentario, el cálculo presupuestal y manejo financiero, entre otros.

Esta dimensión cobra relevancia dado que tiene en consideración a la planificación, el tipo de organización, la forma en cómo se dirige la escuela y la manera de cómo se lleva a cabo la evaluación permanente constituyen la parte central del éxito de toda institución educativa. Esto asegura el mejoramiento y cumplimiento de las políticas educativas asumidas.

C. Dimensión comunitaria: Se refiere a la manera en que toda institución educativa interactúa con su contexto social inmediato, a la cual forma parte entendiendo que tiene sus propias características, debilidades, necesidades y objetivos. Del mismo modo, esta dimensión trata la forma de cómo se va integrando y participando culturalmente en la comunidad. Así mismo, hace referencia a las interrelaciones que posee la institución educativa con su contexto real, teniendo en consideración a los apoderados, a las organizaciones municipales y comunales, a las organizaciones religiosas, entre otras. Una participación conjunta de todas estas instituciones deberá dar respuesta a las metas tanto escolares como municipales que viabilicen los convenios estratégicos para desarrollar mejores aprendizajes y obtengamos estudiantes idóneos para el beneficio de sí mismos y de su comunidad.

Es una de las funciones que tiene la escuela con su entorno inmediato. En ese sentido, tiene que ver la oportuna atención a los estudiantes, una excelente convivencia y la práctica de valores inclusivos en general.

Toda gestión educativa necesita de procesos reflexivos, participativos, accionales, planificadas, evaluadas y de un monitoreo pertinente. El trabajo pedagógico jamás debe ser concebido como un accionar individualizado por parte de cada docente, o como una actividad técnica en donde las predisposiciones se derivan de las disposiciones gerenciales las cuales tomar decisiones sin una consultoría previa; por el contrario, esto requiere de un accionar de forma compartida para que alcance el éxito. (Diez Hurtado, 2010).

Según el currículo nacional actual existen diversas áreas pedagógicas que se sub dividen en especialidades.

Al respecto, Arroyo (2009), considera en lo que corresponde a gestión curricular es un organismo que está creada para viabilizar la labor del maestro en función a los acontecimientos más importantes de interés público o de interés local e institucional; partiendo por una adecuada identificación y relacionando diversos aspectos críticos con los elementos que las conforman: alumnos, autoridades, orientaciones precisas, necesidades y las características de estos; asegurando buenos aprendizajes y nuevas oportunidades de estudio en base a los adelantos tecnológico y demás aspectos.

Sabiendo que la gestión curricular mueve la labor docente dentro de las aulas de clase, podemos entender cuál es el punto de vista del autor. La gestión del currículo se podría definir como la esencia de la Gestión Directa en la Educación; es decir, que tiene la facultad sobre el desarrollo de la tarea educativa, sobre la toma de decisiones, sobre la dirección de lo que cada niño debe aprender y cada maestro debe enseñar, y que estos conocimientos y aprendizajes tengan fundamentación social en la constante búsqueda de ese deseo por individualizar colectivamente la sociedad entendida como una política de estado enmarcado en las expectativas sociales. (Arroyo, 2009, p. 7).

Sabiendo que la gestión curricular dirige los aprendizajes de una institución educativa, es preciso motivar a la reflexión acerca de los modos de enseñanza y a la manera en que los estudiantes aprenden, desarrollándose bajo la tutela de una escuela, en la que se ven involucrados alumnos, maestros y los directores principalmente. Teniendo claro estos aspectos se puede decidir por mantener el mismo camino o por innovar, para esto se necesitan de momentos de análisis reflexivo acerca de lo que está pasando al interior de la escuela, ver que conflictos existen, cuáles son las rupturas y conflictos de carácter cognitivo y social se tan dando, re direccionando los procesos de enseñanza y aprendizaje, saliendo fuera de la rutina y malos hábitos (Castro, 2005).

La gestión curricular abarca un variado número de tareas. De ellas podemos decir que es necesario la construcción de saberes de carácter teórico y práctico con respecto a las dimensiones pedagógicas y didácticas; también, es necesario la toma de decisiones a la manera de qué enseñar, como enseñar, cuando

enseñar y el por qué y para qué evaluar. Del mismo modo Arroyo (2009), considera que la gestión educativa curricular abarca las diversas etapas de programación curricular, y articula el currículo con las normas, definiendo los modelos sociales a la que toda sociedad desea alcanzar. Todo con el objetivo principal de alcanzar una educación de calidad.

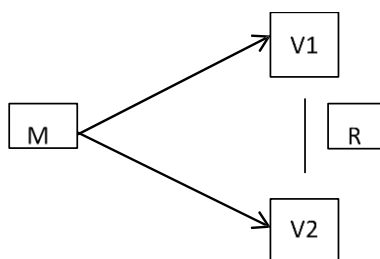
La gestión del currículo encamina e interrelaciona a la cultura y a los conocimientos que en éstas se desarrollan. En tal sentido, la gestión curricular es entendida como todo un conglomerado de actividades que los maestros llevan a cabo con el fin de concretizar el currículo objetivamente, adaptando y moldeándose al mismo tiempo en función a la realidad en la que se está trabajando. A esto se le llama diversificación curricular.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada y teniendo en cuenta a Sánchez y Reyes (2009: 84) este trabajo posee un diseño correlacional debido a que se busca encontrar la relación concomitante entre dos variables: Desempeño docente y Gestión pedagógica.

El diseño representativo para este tipo de investigación es:



Dónde:

M: Muestra de estudio (Docentes)

V1: Observación de la variable desempeño docente

V2: Observación de la variable gestión pedagógica

R: Relación entre las variables desempeño docente y gestión pedagógica.

3.2. Variables y Operacionalización.

Las variables de estudio son: Desempeño docente y la Gestión pedagógica.

Definición Conceptual.

Variable 1: Desempeño Docente: El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006).

Variable 2: Gestión Pedagógica: Interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan. (Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G-1992).

Definición Operacional:

Variable 1: Desempeño Docente: La variable Desempeño docente será operacionales a través de un cuestionario a la muestra poblacional de estudio, esto determinará la relación del desempeño docente y la gestión pedagógica. Para su medición se llevará a cabo una serie de preguntas de 30 ítems. y está conformada de 3 dimensiones: dimensión profesional, dimensional personal y dimensión social. **Carlos Manuel Correa Becerra.**
2020

Variable 2: Gestión Pedagógica: Dicha variable se operacionalizará a través de un cuestionario dirigido a la muestra poblacional de estudio, la cual determinará la relación del desempeño docente y la gestión pedagógica. Para su medición se llevará a cabo una encuesta de 18 ítems. y la miden en base a 3 dimensiones: pedagógica – curricular, organizativa – administrativa y participación social - comunitaria. **Carlos Manuel Correa Becerra. 2020.**

Indicadores:

Para la variable Desempeño Docente se consideró de acuerdo las dimensiones 25 indicadores, y, para la variable Gestión Pedagógica, se consideró 9 indicadores de acuerdo a sus dimensiones respectivamente.

Escala de medición. Para la medición de las variables se utilizó una Escala de Likert.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Esta investigación, en lo que respecta a población está formada por por los 30 docentes de la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, provincia de Contumazá – Cajamarca, 2020. El criterio para la elección de la población debe ser manejado adecuadamente, teniendo en cuenta las características, lugar, tiempo y espacio, relacionados con los objetivos de estudio.

Muestra

Para el caso, se desarrolló un estudio con la población muestral, ya que la misma es pequeña y accesible, con una totalidad de 30 docentes de la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, provincia de Contumazá –

Cajamarca. Se evidencia que tanto la población y la muestra son 30 personas; con ello se concluye que la muestra es el total de la población.

Muestreo.

Para esta investigación no se va a realizar el muestreo, ya que la población es pequeña y además es accesible a la recopilación de información.

Unidad de análisis.

Corresponde a los DOCENTES de la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, provincia de Contumazá – Cajamarca año 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

La técnica nos permite de forma eficiente recolectar datos relacionado con una determinada investigación. Dichas técnicas nos facilitan el procedimiento de clasificación y análisis de los datos recogidos y con ello podemos realizar de forma precisa una investigación, teniendo en cuenta también los pasos que este proceso implica.

En la presente investigación, para recoger los datos informativos se llevó a cabo la aplicación de una técnica denominada “encuesta”. Se diseñaron dos cuestionarios: en el primer caso dicho cuestionario va dirigido a los maestros, en la que se le pide sus puntos de vista con respecto al desempeño laboral del maestro en su respectiva Institución perteneciente a la Red Educativa Rural “Totorillas”; en el segundo caso, dicho cuestionario también fue dirigido a los maestros, pero en ella se pide los puntos de vista sobre la gestión pedagógica de su institución educativa.

Instrumentos.

En el primer cuestionario, el desempeño docente está conformado por 30 ítems. La otra encuesta que busca recabar opiniones acerca de la gestión pedagógica está conformada por 18 ítems, todos ellos en función a los indicadores que miden cada una de las variables a investigar.

3.5. Procedimientos.

Los pasos que se llevaron a cabo para la obtención de los datos comenzó con la solicitud presentada al Director de la Red Educativa “Totorillas” y al Director (a) de cada una de las escuelas y colegios para aplicar una encuesta a los docentes, después de emplear el cuestionario, se efectuaron las siguientes acciones: Se anotaron las respuestas marcadas por los encuestados y recopilando los nombres de las variables y sus dimensiones, se consignó la información general en el programa de Excel. Posteriormente se realizó una sumatoria por variables y por cada dimensión. Se instaló el SPSS Vs. 25, para acceder a la información adquirida en el Excel y alcanzar los resultados estadísticos y finalmente el software SPSS Vs. 25 se hizo el cotejo de resultados correlacionando las dimensiones del desempeño docente y la gestión pedagógica; con esto se logró evidenciar la hipótesis planteada.

3.6. Método de análisis de datos.

En el análisis de los resultados de la tesis desarrollada se empleó el programa SPSS 22, el cual detalla y trabaja la estadística descriptiva, lo que permite al programa trabajar con datos recogidos en tablas, hacer gráficos estadísticos y medir de la tendencia.

Los procesos de análisis y metodología empleada para ello son:

- a. Primero se llevaron todos los ítems a una correlación general, en la que se obtuvo el nivel de correlación que existe en ítem por ítem y se descubrió el grado de significatividad. Este proceso nos ayudó a aclarar la relación acerca de la validez y consistencia del instrumento.

- b. Posteriormente recodificamos en la que cada dimensión asimiló sus interrogantes; después, se formó una nueva variable, en la que cada dimensión recogió sus propias interrogantes, lo que nos ayudó a constituir las relaciones entre las dimensiones y que permitió a los objetivos específicos.

D1V1 = PGTA 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14

D2V1 = PGTA 15,16,17,18,19,20,21,22,23

D3V1 = PGTA 24,25,26,27,28,29,30

D1V2 = PGTA 1,2,3,4,5,6

D2V2 = PGTA 7,8,9,10,11,12

D3V2 = PGTA 13,14,15,16,17,18

- c. Posteriormente, se recodificó una nueva variable de estudio donde cada dimensión según variable. V1= D1, D2, D3; V2= D4, D5, D6 nos sirvió para constituir relaciones entre las variables y responder con el resultado al objetivo general
- d. Para procesar la información se empleó Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos.

El presente trabajo se aplicó en las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá ,2020 en la que se respetó la opinión y participación de los encuestados que se sometieron en la investigación; éstas no fueron manipuladas, ni experimentadas o algo por el estilo.

Los créditos pertinentes fueron citados en función a los estatutos de la Universidad. Los participantes fueron informados del porqué se llevó a cabo la investigación y de la intención de la información que emitió la herramienta empleada. Del mismo modo, se mantuvo el respeto por el anonimato y la absoluta libertad de opinión de los encuestados de su participación o no participación.

IV. RESULTADOS.

Se determinó la relación entre el desempeño docente y la Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas pertenecientes a la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020; dicha determinación se especifica a continuación:

4.1 Estadística descriptiva.

Variable 1: Desempeño Docente.

Tabla 1: Nivel de la Variable Desempeño Docente, en las II. EE, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020.

| | Nro. | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Regular | 7 | 23,3 |
| Bueno | 23 | 76,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Fuente: Instrumento Aplicado.

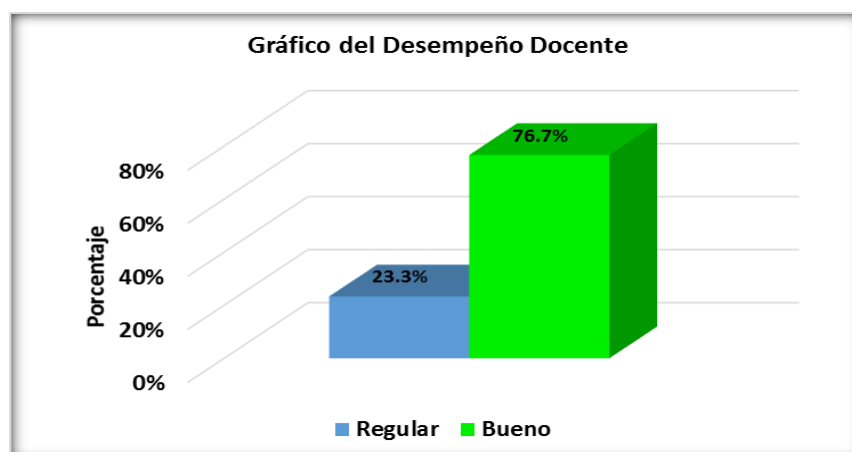


Figura 1: Porcentaje de la variable Desempeño Docente percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Comentario: En la Tabla 1 se observó que el 76.7% de los docentes encuestados obtuvieron un nivel bueno respecto al desempeño docente, mientras que el 23.3% tienen nivel regular. Se concluye que el desempeño docente de las escuelas correspondientes la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá tiene un nivel bueno (76.7%), donde demuestran profesionalismo, desarrollo de habilidades personales y sociales.

Dimensión Profesional.

Tabla 2: Nivel del Desempeño Docente, según su dimensión Profesional, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

| Profesional | | |
|--------------------|-------------|--------------|
| | Nro. | % |
| Regular | 7 | 23,3 |
| Bueno | 23 | 76,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Fuente: Instrumento Aplicado.

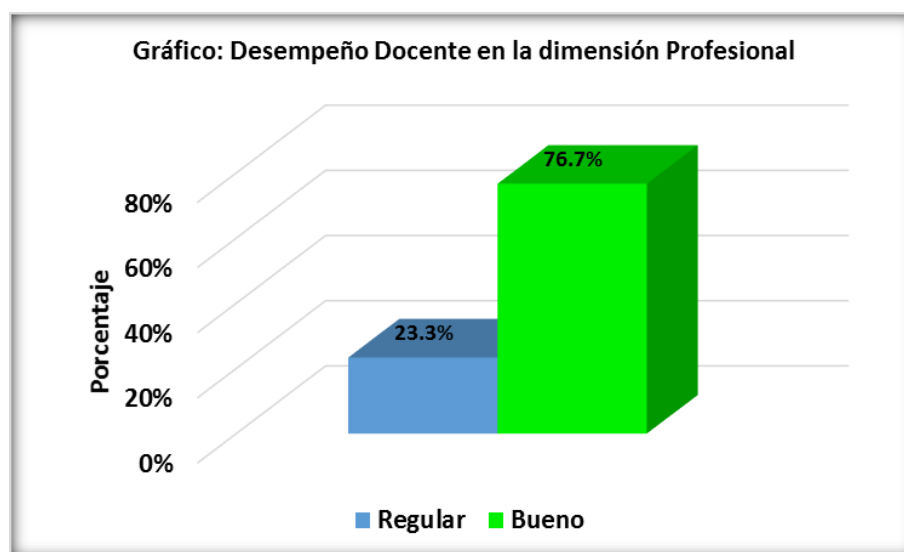


Figura 2: Porcentaje de la dimensión profesional percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Comentario: En la Tabla 2 correspondiente a la dimensión Profesional, se observó que el 76.7% de los docentes encuestados obtuvieron un nivel bueno, quiere decir que los docentes organizan y ejecutan de manera eficiente la enseñanza y aprendizaje, generando la participación activa de sus estudiantes, en tanto que, el 23.3% estableció un nivel regular, demostrando que algunos docentes regularmente desarrollan actividades que desarrollen las capacidades de los estudiantes. Se concluye que el desempeño docente en la dimensión profesional de las escuelas correspondientes la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá tiene un nivel bueno (76.7%).

Dimensión Personal.

Tabla 3: Nivel del Desempeño Docente, según su dimensión Personal, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

| Personal | | |
|--------------|-----------|--------------|
| | Nro. | % |
| Regular | 11 | 36,7 |
| Bueno | 19 | 63,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Fuente: Instrumento Aplicado.

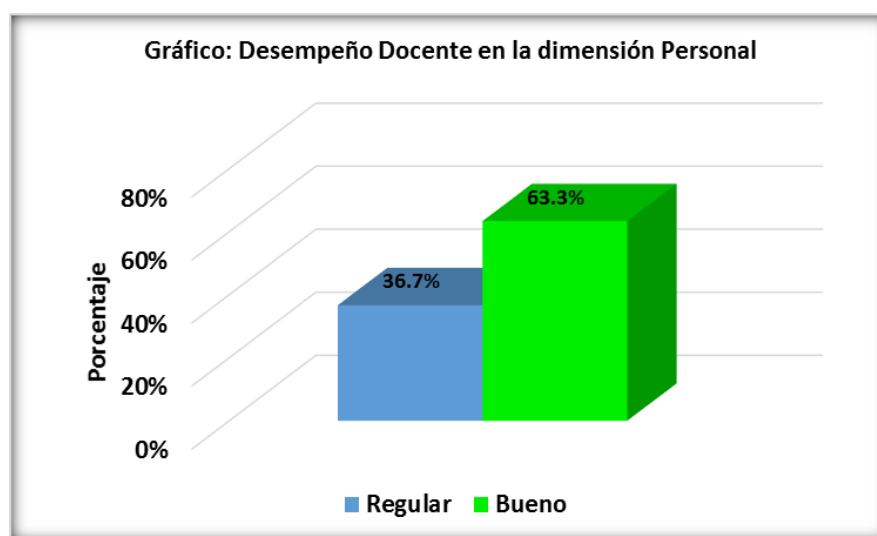


Figura 3: Porcentaje de la dimensión personal percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Comentario: En la Tabla 3 correspondiente a la dimensión Personal, se observó que el 63.3% de los docentes encuestados obtuvieron un nivel bueno, quiere decir que los docentes demuestran su vocación por su profesión, son empáticos y promueven la práctica de valores en sus estudiantes, realizándolo de manera pertinente para alcanzar una buena enseñanza y aprendizaje, en tanto que, el 36.7% estableció un nivel regular, determinando que algunos docentes aún les falta desarrollar de manera eficiente esta dimensión. Se concluye que el desempeño docente en la dimensión personal de las escuelas correspondientes la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá tiene un nivel bueno (63.3%).

Dimensión Social.

Tabla 4: Nivel del Desempeño Docente, según su dimensión Social, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

| Social | | |
|--------------|-----------|--------------|
| | Nro. | % |
| Regular | 3 | 10,0 |
| Bueno | 27 | 90,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Fuente: Instrumento Aplicado.

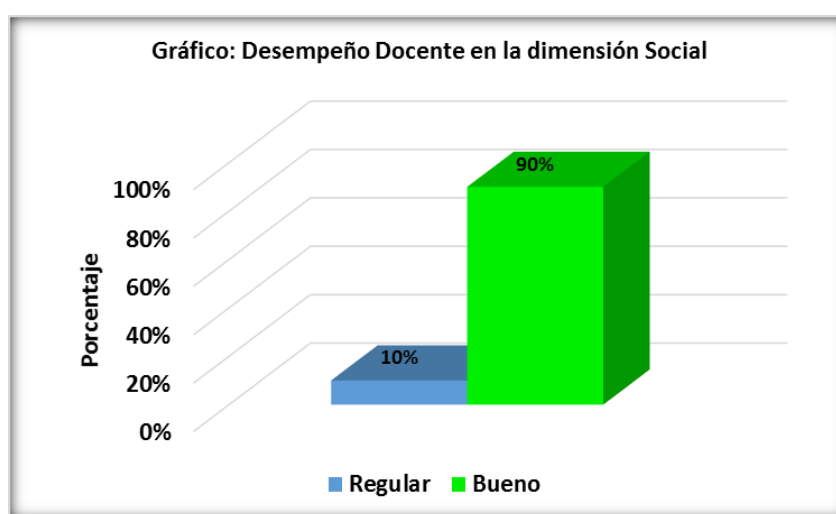


Figura 4: Porcentaje de la dimensión social percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Comentario: En la Tabla 4 correspondiente a la dimensión Social, se observó que el 90% de los docentes encuestados obtuvieron un nivel bueno, quiere decir que los docentes desarrollan sus habilidades sociales, promoviendo un ambiente de respeto y cordialidad para el trabajo en el aula, mientras que sólo, el 10% de los encuestados estableció un nivel regular, considerando así que algunos docentes presentan ciertas dificultades para desarrollar esta dimensión e integrarse en las actividades que realizan sus II. EE. Se concluye que el desempeño docente en la dimensión social de las escuelas correspondientes la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá tiene un nivel bueno (90%).

Variable 2: Gestión Pedagógica.

Tabla 5: Nivel de la Variable Gestión Pedagógica, en las II. EE, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020.

| Gestión Pedagógica | | |
|--------------------|-----------|--------------|
| | Nro. | % |
| Deficiente | 2 | 6,7 |
| Regular | 10 | 33,3 |
| Bueno | 18 | 60,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Fuente: Instrumento Aplicado.

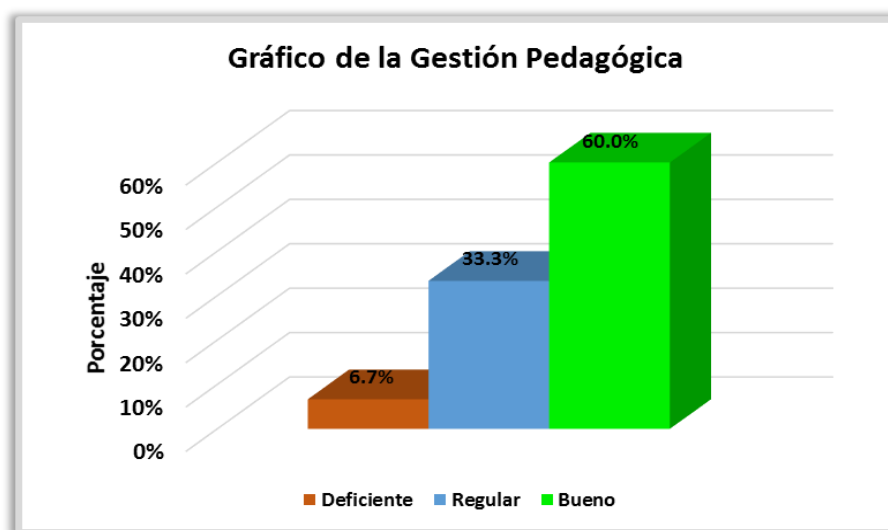


Figura 5: Porcentaje de la variable Gestión Pedagógica percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Comentario: En la Tabla 5 se observó que el 60% de los docentes encuestados obtuvieron un nivel bueno respecto a la Gestión Pedagógica, el 33.3% obtuvieron un nivel regular y, sólo el 6.7% de los encuestados obtuvieron un nivel deficiente. Se concluye que el la Gestión Pedagógica de las escuelas correspondientes la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá tiene un nivel bueno (60%), donde demuestran manejo curricular, administrativo y desarrollan el área comunitaria en bien de sus instituciones educativas.

Dimensión Curricular.

Tabla 6: Nivel de la Gestión Pedagógica, según su dimensión Curricular, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

| Curricular | | |
|--------------|-----------|--------------|
| | Nro. | % |
| Deficiente | 1 | 3,3 |
| Regular | 12 | 40,0 |
| Bueno | 17 | 56,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Fuente: Instrumento Aplicado.

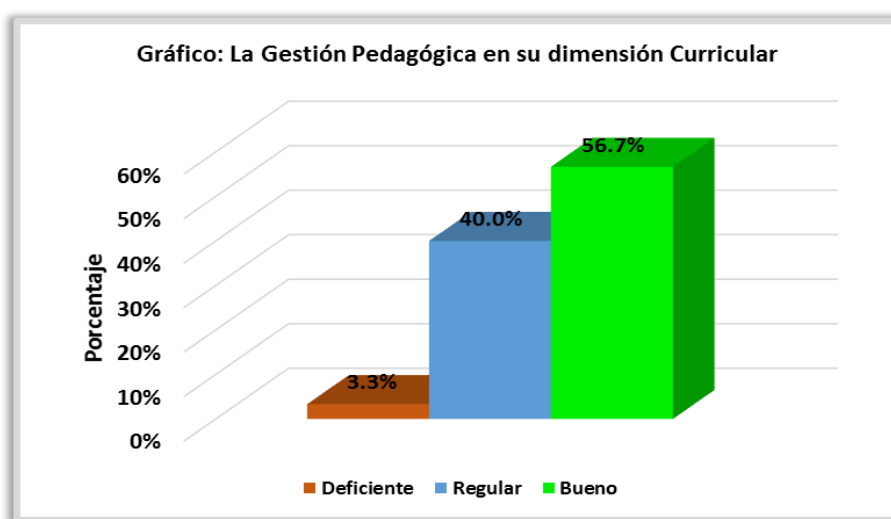


Figura 6: Porcentaje de la dimensión curricular percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Comentario: En la Tabla 6 se observó que el 56.7% obtuvo nivel bueno respecto a la gestión pedagógica en su dimensión Curricular, determinando que dichos docentes realizan una buena organización y manejo curricular favoreciendo la enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes; el 40% tuvo un nivel regular, demostrando que ciertos docentes desarrollan medianamente esta dimensión, en tanto que sólo el 3.3% de los docentes encuestados obtuvieron un nivel deficiente, indicando que este número reducido de docentes, necesitan desarrollar dicha dimensión. Se concluye que la gestión pedagógica en su dimensión curricular de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá fue de un nivel bueno (56.7%).

Dimensión Administrativa.

Tabla 7: Nivel de la Gestión Pedagógica, según su dimensión Administrativa, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

| Administrativa | | |
|----------------|-----------|--------------|
| | Nro. | % |
| Deficiente | 3 | 10,0 |
| Regular | 9 | 30,0 |
| Bueno | 18 | 60,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Fuente: Instrumento Aplicado.

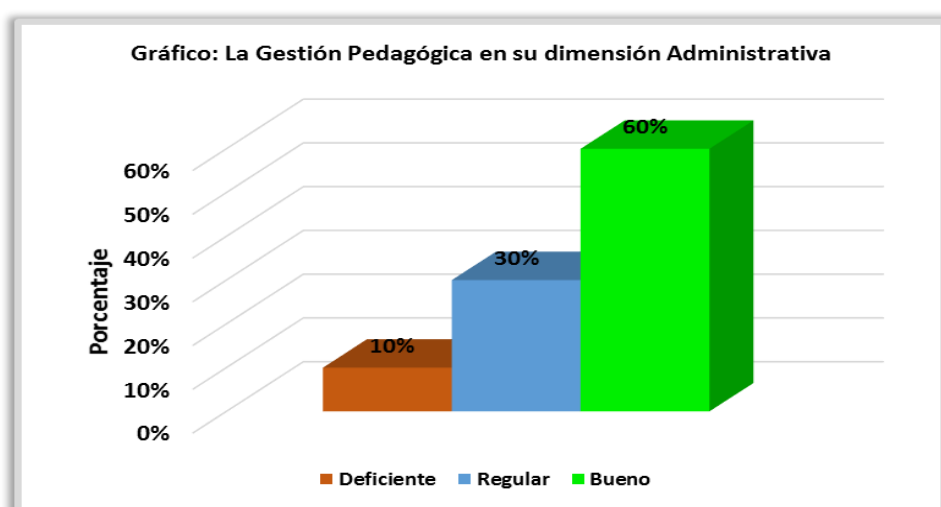


Figura 7: Porcentaje de la dimensión administrativa percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Comentario: En la Tabla 7 se observó que el 60% de los docentes encuestados, obtuvieron nivel bueno respecto a la gestión pedagógica en su dimensión Administrativa, determinando que dichos docentes coordinan y planifican acciones para garantizar el buen aprovechamiento de los recursos de sus II. EE.; en tanto el 30% tuvo un nivel regular, demostrando que ciertos docentes desarrollan medianamente esta dimensión, en tanto que sólo el 10% de los docentes encuestados obtuvieron un nivel deficiente, indicando que dichos docentes necesitan desarrollar esta dimensión. Se concluye que la gestión pedagógica en su dimensión administrativa de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá fue de un nivel bueno (60%).

Dimensión Comunitaria.

Tabla 8: Nivel de la Gestión Pedagógica, según su dimensión Comunitaria, en la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

| Comunitaria | | |
|--------------|-----------|--------------|
| | Nro. | % |
| Deficiente | 2 | 6,7 |
| Regular | 9 | 30,0 |
| Bueno | 19 | 63,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Fuente: Instrumento Aplicado.

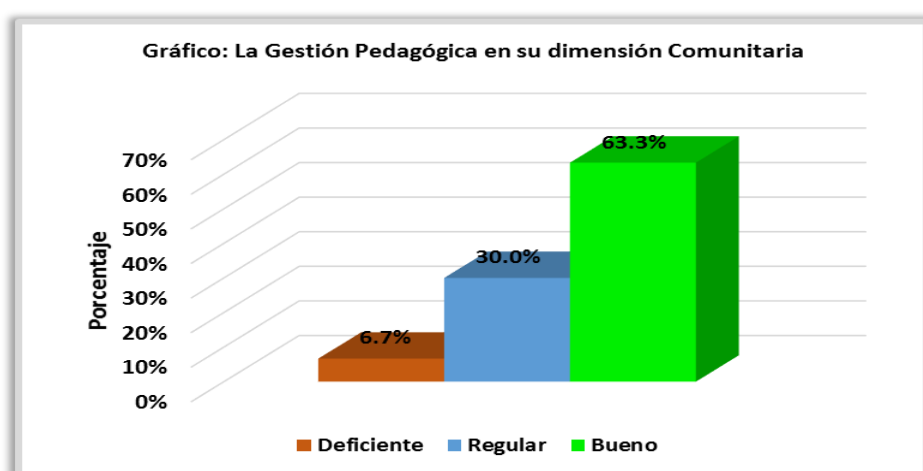


Figura 8: Porcentaje de la dimensión comunitaria percibido por los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Comentario: En la Tabla 8 se observó que el 63.3% de los docentes encuestados, obtuvieron nivel bueno respecto a la gestión pedagógica en su dimensión Comunitaria, determinando que dichos docentes coordinan, colaboran y participan de manera oportuna en la convivencia escolar; mientras que el 30% tuvo un nivel regular, demostrando que ciertos docentes desarrollan medianamente esta dimensión, en tanto que sólo el 6.7% de los docentes encuestados obtuvieron un nivel deficiente, indicando que dichos docentes necesitan desarrollar esta dimensión con el fin de mejorar la participación y convivencia escolar. Se concluye que la gestión pedagógica en su dimensión comunitaria de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá fue de un nivel bueno (63.3%).

4. 2 Contrastación de Hipótesis.

Correlación de Pearson.

Para la contrastación de hipótesis, fue probada a través de la prueba de Shapiro Wilk, pues la prueba de normalidad determinó que la variable Desempeño Docente si se distribuye con normalidad y que la (Sig.) es mayor de $\alpha = 0.05$; así mismo la variable Gestión Pedagógica y sus dimensiones también se distribuyen con normalidad, puesto que su (Sig.) es mayor al $\alpha = 0.05$.

Tabla 9: Prueba de Normalidad de los datos y estadístico de prueba, mediante Shapiro Wilk, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020.

| Pruebas de normalidad | | | | | | |
|--|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño Docente | 0.144 | 30 | 0.115 | 0.956 | 30 | 0.249 |
| Gestión Pedagógica | 0.177 | 30 | 0.018 | 0.937 | 30 | 0.077 |
| Curricular | 0.194 | 30 | 0.006 | 0.940 | 30 | 0.092 |
| Administrativa | 0.179 | 30 | 0.015 | 0.942 | 30 | 0.101 |
| Comunitaria | 0.181 | 30 | 0.013 | 0.949 | 30 | 0.160 |
| a. Corrección de significación de Lilliefors | | | | | | |

Fuente: Instrumentos Aplicados.

Se empleó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk porque el tamaño de la muestra es considerado como pequeña (30 docentes).

Hipótesis general:

Prueba de significancia para determinar la relación del desempeño docente con la gestión pedagógica de los docentes de a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá,2020.

Tabla 10: Correlación entre las variables Desempeño Docente y Gestión Pedagógica, mediante la prueba de Pearson, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020.

| Correlaciones | | |
|-------------------|------------------------|--------------------|
| | | Gestión Pedagógica |
| Desempeño Docente | Correlación de Pearson | ,518** |
| | Sig. (bilateral) | 0.003 |
| | N | 30 |

Fuente: Instrumentos Aplicados.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de las I.E. pertenecientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá,2020.

Comentario: En la Tabla 10 se observó que el coeficiente de correlación de Pearson fue de = 0.518 (existiendo relación directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.003$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo que significa que el desempeño docente se relacionó significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá,2020.

Tabla 11: Correlación de la variable Desempeño docente y la dimensión Curricular, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020.

| Correlaciones | | |
|-------------------|------------------------|------------|
| | | Curricular |
| Desempeño Docente | Correlación de Pearson | ,496** |
| | Sig. (bilateral) | 0.005 |
| | N | 30 |

Fuente: Instrumentos Aplicados.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y su relación con la dimensión curricular de los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá,2020.

Comentario: En la Tabla 11 se observó que el coeficiente de correlación de Pearson fue de $= 0.496$ (existiendo relación directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.005$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo que significa que el desempeño docente se relacionó significativamente con la dimensión curricular de los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Tabla 12: Correlación de la variable Desempeño docente y la dimensión Administrativa, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020.

| Correlaciones | | |
|-------------------|------------------------|----------------|
| | | Administrativa |
| Desempeño Docente | Correlación de Pearson | ,531** |
| | Sig. (bilateral) | 0.003 |
| | N | 30 |

Fuente: Instrumentos Aplicados.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y su relación con la dimensión organizativa administrativa de los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Comentario: En la Tabla 12 se observó que el coeficiente de correlación de Pearson fue de $= 0.531$ (existiendo relación directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.003$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo que significa que el desempeño docente se relacionó significativamente con la dimensión administrativa de los docentes las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

Tabla 13: Correlación de la variable Desempeño docente y la dimensión Comunitaria, de la Red Educativa Rural “Totorillas” del distrito de Guzmango, Contumazá-2020.

| Correlaciones | | |
|-------------------|------------------------|-------------|
| | | Comunitaria |
| Desempeño Docente | Correlación de Pearson | ,438* |
| | Sig. (bilateral) | 0.015 |
| | N | 30 |

Fuente: Instrumentos Aplicados.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y su relación con la dimensión Comunitaria de los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá,2020.

Comentario: En la Tabla 13 se observó que el coeficiente de correlación de Spearman fue $R = 0.438$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.015$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo que significa que el desempeño docente se relacionó significativamente con la dimensión comunitaria de los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.

V. DISCUSIÓN.

En la investigación realizada se ha comprobado, de manera puntual, los objetivos propuestos en nuestro trabajo, cuyo fin fue demostrar la relación entre las variables y dimensiones mencionadas constituyendo su relación. En esta sección se discutirán los resultados obtenidos y analizados estadísticamente mostrados en la parte anterior, en base a los objetivos e hipótesis enunciadas en los estudios que conforman parte de los antecedentes del trabajo.

La tesis : Desempeño Docente y su relación con la Gestión Pedagógica de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020, tuvo como objetivo general el Determinar el desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica en la Red Educativa antes mencionada en Contumazá, 2020.

Partiendo de los descubrimientos encontrados, aceptamos la hipótesis general que constituye que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la gestión pedagógica de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020, demostrando que, a una mejor gestión pedagógica de parte del directivo, los desempeños que reflejen los maestros serán óptimos.

Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Antúnez, Citado en Castro, (2005) quien señala que toda gestión pedagógica está relacionada con los desempeños que demuestran los maestros y que enmarca todos los aprendizajes inmersos en el currículo, y este en su conjunto forma parte de la gestión educativa. A partir de su accionar genera nuevos conocimientos y modos de organización de los integrantes de una comunidad educativa, por lo tanto, necesita de otras áreas de acción dentro del colegio, es decir, de las que dependen la administración, la logística y el financiamiento. Este postulado guarda concordancia con lo que en este estudio se halla.

En relación con la dimensión curricular, se aceptó la hipótesis de trabajo, la cual establece que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión curricular de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020, dado que el valor encontrado

mediante el coeficiente Pearson fue de $= 0,496$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Estos resultados tienen relación con lo expuesto por Chipana, M. (2015), quien sostiene a través de su trabajo titulado Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local, que existe una relación altamente significativa entre la dimensión de la supervisión y evaluación de los aprendizajes en los procesos de enseñanza aprendizaje y los estándares de conocimientos y aprendizajes logrados en las Unidades de Gestión Educativa. Así también, lo corrobora Frigerio, G. (1992), quien afirma que la gestión pedagógica se refiere a un modo de organización sistémico, es decir a una interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa, entre ellos tenemos a los maestros, y los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan, todo ello basado en un contexto cercano que le da importancia a su accionar, dado que este tiene estatutos, reglas, principios que la rigen con el fin de crear espacios para un buen desempeño de los aprendizajes.

En relación con la dimensión administrativa, se aceptó la hipótesis de trabajo, la cual que establece que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión administrativa en las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020, dado que el valor encontrado mediante el coeficiente de Pearson es de $= 0,531$; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Estos resultados tienen relación con lo expuesto por Reyes, N. (2012) quien estudió el Liderazgo directivo y desempeño docente, en la que afirma que el desempeño docente está relacionado a una variedad de elementos, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción del liderazgo ejercido por el director dado que es fundamental mantener una buena organización para elevar los desempeños de sus maestros. Del mismo modo, así lo señala Pérez (1998) quien precisa que hay muchas y diversas realidades que se gestan al interno de muchas organizaciones y que tienen injerencia de alguna manera en el buen desempeño de los maestros; fundamentalmente en las interacciones que se dan entre los integrantes de una

institución, la eficiencia con que estas interacciones se organizan y se comunican, el grado de nivel jerárquico que se practica y otros que de una u otra forma influyen en el modo de vida que la escuela asume y que inmiscuye a sus integrantes en general permite diagnosticar que tan buen desempeño tienen sus maestros y por ende que tan organizados están en dicha institución.

En relación con la dimensión participación social comunitaria, se aceptó la hipótesis de trabajo, la cual establece que hay una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión comunitaria en las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020, dado que el valor encontrado mediante el coeficiente Pearson fue de $r = 0,438$) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Estos resultados son congruentes con lo expuesto por Montalvo, W. (2011) quien a través de su estudio denominado “el clima organizacional y su influencia en el desempeño docente”, considera que existe interrelación entre el clima organizacional y el grado de compromiso del desempeño docente; y este, a su vez, es observado por los maestros y por los alumnos; en la que se aprecia que un 51% de las personas encuestadas afirma que el Clima Organizacional se encuentra en un alto nivel, así también un 64% de las personas entrevistadas observa el desempeño docente en un alto nivel denotando congruencia en ambas variables. Así también lo precisa Frigerio, G. (1992), quien afirma que la manera en que toda institución educativa interactúa con su contexto social inmediato, a la cual forma parte entendiendo que tiene sus propias características, debilidades, necesidades y objetivos determinará el nivel en que se desempeñan sus docentes. Del mismo modo, trata la forma de cómo se va integrando y participando culturalmente en la comunidad. Así mismo, hace referencia a las interrelaciones que posee la institución educativa con su contexto real, teniendo en consideración a los apoderados, a las organizaciones municipales y comunales, a las organizaciones religiosas, entre otras. Una participación conjunta de todas estas instituciones deberá dar respuesta a las metas tanto escolares como municipales que viabilicen los convenios estratégicos para desarrollar mejores aprendizajes y obtengamos estudiantes idóneos para el beneficio de sí mismos y de su comunidad. Es una de las

funciones que tiene la escuela con su entorno inmediato. En ese sentido, tiene que ver la oportuna atención a los estudiantes, una excelente convivencia y la práctica de valores inclusivos en general.

VI. CONCLUSIONES.

1. La conclusión general, refleja que se comprueba la hipótesis general puesto que se observa que el coeficiente de correlación de Pearson fue de $= 0.518$ (existiendo relación directa o positiva) con un nivel de significancia $p = 0.003$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), esto quiere decir que el desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020.
2. Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión curricular de las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020, porque el valor encontrado a través del coeficiente de Pearson fue de $= 0,496$) con nivel de significancia $p = 0.005$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por consiguiente, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
3. Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión administrativa en las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020, porque el valor encontrado a través del coeficiente de Pearson fue de $= 0,531$ con nivel de significancia $p = 0.003$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
4. Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión comunitaria en las escuelas correspondientes a la Red Educativa Rural del distrito de Guzmango, Contumazá, 2020, porque el valor encontrado a través del coeficiente de Pearson fue de $= 0,438$ con nivel de significancia $p = 0.015$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por consiguiente, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES.

1. Se necesita impulsar y promover que los docentes con destacado desempeño publiquen y comuniquen a la comunidad científica sus avances dirigidos a elevar el nivel académico de las escuelas correspondientes a la localidad de Contumazá.
2. Crear talleres sobre la planificación curricular, esto sería muy bueno para la plana docente de cualquier escuela y colegio. Únicamente no solo se debe tener en cuenta el dominio de una especialidad, sino progresar en la forma de garantizar el aprendizaje sistematizado de los alumnos.
3. Sería muy bueno que se realicen actividades académicas para mejorar la investigación formativa. Esto aseguraría que los maestros desarrollen competencias y, por lo tanto, mejoren una parte de su desempeño docente porque se formaría un ambiente de estudio agradable y se podría formar una comunidad científica en la institución educativa que lidere los cambios e innovaciones de la institución.
4. Se aconseja divulgar y comunicar a las autoridades inmediatamente superior la relación entre el desempeño docente y la gestión pedagógica como aporte a la comunidad educativa.

REFERENCIAS:

- Ajanel, R. I. (2012). Universidad Panamericana. Recuperado el 10 de diciembre de 2013, de Batista, E. (2001). *Lineamientos pedagógicos para la enseñanza y el aprendizaje*. Editorial U. Cooperativa: Medellín.
- Bolívar, Antonio y Escudero Juan (2000). *Construyendo el cambio*. Universidad de Sevilla. Sevilla.
- Bravo Cesar, Alminagorta Diógenes, Cajavilca Juan y Cornejo Alfonso. (2006). Seminario de Didáctica General. Lima: San Marcos. Pág.118, 124. (B. Publica de Lima) 371.102 S.
- Caballero, A (2003). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Camere, E (2009). *Entre educadores*. Recuperado el 8 de diciembre de 2013, de <http://entreeducadores.com/tag/relacion-de-docencia/>
- Castro, F. (2005). *Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa*. Horizontes educacionales, (13 – 25)
- Dadugarden.com. (2009). Recuperado el 11 de diciembre de 2013, de <http://dadugarden.com//Familia-Escuela.html>
- Díaz, F. (2006). *El liderazgo educativo en centros de secundaria: un estudio en el contexto multicultural de Ceuta*
- Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria* de la Institución Educativa N° 20820, Huacho. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aguerrondo, I. (1992). *Las instituciones educativas*. Cara y ceca. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires.

- Galtes, R. (2013). *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Manresa, Barcelona, España: Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud.
- Jimenez, J. A. (2008). Cuatro modelos de evaluación docente. *PsicoPedia Hoy*, 10(9).
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- Maciel, C. (2005). La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en *Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*, PRELAC, 1, p. 80.
- Manzi, J. (2006). *La evaluación del desempeño profesional docente en Chile*, Recuperado el 15 de agosto del 2010, de http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf
- Ministerio-Educación, P. (2012). Marco de buen desempeño docente. Lima
Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco Curricular Nacional-Propuesta para el dialogo*. (2da versión).
- Montenegro Ignacio (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.
- Oliva, I. D. (2010). *Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile*: Un estudio de casos en tres contextos formativos, Estudios pedagógicos. Santiago
- Oliva, J. (2010). *“El clima social en el aula”* Didáctica (Adaptación). Ficha documental (2012).
- Pérez Luis (1998). Estadística Básica. Lima: San Marcos. Pág184 (BP)
- Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: Apuntes acerca del desarrollo profesional y le protagonismo docente. Santiago, Chile.
- Stegmann, T. (2004). *Antecedentes básicos de la evaluación de desempeño docente*. Santiago (Chile): Corporación Educacional Cerro Navia, Fundación Sepec. Referencia electrónica, Torres, J (2008). Gestipolis. Uniersia (2012).

- Valdés, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México
- Valdés, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación
- Venno, S. (2002). *Gestión Educativa en América Latina*. Construcción y Reconstrucción del Conocimiento. Buenos Aires-Argentina, Editorial Troquel.
- Villani, A. L. (2009). *Science Teacher Education in Brazil: 1950-2000*

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización.

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala medición |
|--------------------------|--|---|-------------|--|--|
| Desempeño docente | El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | La variable Desempeño docente será operacionales a través de un cuestionario a la muestra poblacional de estudio, esto determinará la relación del desempeño docente y la gestión pedagógica. Para su medición se llevará a cabo una serie de preguntas de 30 ítems. y está conformada de 3 dimensiones: dimensión profesional, dimensional personal y dimensión social. Carlos Manuel Correa Becerra. 2020 | Profesional | 1. Grado o dominio de la materia. 2. Manejo de orden y disciplina en clase. 3. Participación de los alumnos. 4. Comunicación verbal, clara y fluida. 5. Preocupación por el rendimiento del alumno. 6. Evaluación justa y adecuada. 7. Fomenta la participación activa en clase. 8. Planificación de la clase. 9. Utilización de estrategias para el aprendizaje. Motivación en clase. 10. Uso de materiales educativos. Contribución a la formación de valores. Informa sobre las actividades y evaluación. 11. Facilitación de la construcción de aprendizaje. | Ordinal Escala de Likert |
| | | | Personal | 12. Vocación pedagógica. 13. Satisfacción en el trabajo. 14. Actuación con imparcialidad y justicia. 15. Práctica de valores. 16. Cumplimiento de las horas de clase. 17. Asistencia y puntualidad en el trabajo. 18. Perfeccionamiento profesional. 19. Comunicación e interacción con el alumno. 20. Vocación de servicio. | |

| | | | | | |
|---------------------------|--|---|----------------|--|------------------------------------|
| | | | Social | 21.Participación e indagación en las actividades. 22.Compromiso para el mejoramiento institucional. 23.Identificado con la I.E. 24.Buen trato a los alumnos. 25.Orientación, consejo y ayuda al alumno. Fomento de las expresiones culturales. Promoción de un ambiente de respeto en el aula. | |
| Gestión pedagógica | Interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en | Dicha variable se operacionalizará a través de un cuestionario dirigido a la muestra poblacional de estudio, la cual determinará la relación del desempeño docente y la gestión pedagógica. Para su medición se llevará a cabo una encuesta de 18 ítems. y la miden en base a 3 dimensiones: pedagógica – curricular, – organizativa – administrativa y | Curricular | 1. Programación de las áreas. 2. Dominio del tema. 3. Uso de tecnología. | Ordinal Escala de Likert |
| | | | Administrativa | 4. RRHH y financieros. 5. Planificación y seguimiento de estrategias. 6. Control posterior. | |
| | | | Comunitaria | 7. Satisfacción de usuarios. 8. Convivencia. 9. Inclusión. | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan.</p> <p>(Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G - 1992),</p> | <p>participación social - comunitaria.</p> <p>Carlos Correa Manuel Becerra.</p> <p>2020.</p> | | | |
|--|---|--|--|--|--|

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

| VARIABLE | TÉCNICA | INSTRUMENTO | UTILIDAD |
|--------------------|----------------|--------------------|--------------------------------|
| Desempeño docente | Encuesta | Cuestionario | Medición de desempeño docente |
| Gestión Pedagógica | Encuesta | Cuestionario | Medición de gestión pedagógica |

Descripción de instrumentos

Para recoger la información y datos en este trabajo de investigación se emplearon los siguientes instrumentos:

Cuestionario:

Es un instrumento que ha sido elaborado y adaptado según la realidad propia de las Instituciones Educativas de la Red Educativa Totorillas, en la que se aplicará la investigación para que sea llenada por los docentes quienes representan la muestra. Este tipo de instrumentos ayuda a identificar los aspectos críticos y las fortalezas con las que se tiene. Del mismo modo, este instrumento mide el nivel de desempeño docente y gestión pedagógica que se va a investigar. Dicho cuestionario consta de 48 ítems.

a) Desempeño Docente

Para medir la variable Desempeño docente, se elaboró un cuestionario, el cual está dirigido a los docentes de las Instituciones Educativas pertenecientes a la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá.

Los cuestionarios son instrumentos que emplean la técnica denominada la encuesta, la cual tiene un carácter de anonimato, en tal sentido, los entrevistados podrán dar su respuesta con mayor sinceridad.

Los cuestionarios de desempeño docente cuenta con 30 ítems descritos en tres dimensiones: Dimensión profesional con quince ítems (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13 y 14), Dimensión personal, con nueve ítems (15; 16; 17; 18; 19;

20; 21; 22 y 23) y Dimensión social, con ocho ítems (24; 25; 26; 27; 28; 29 y 30). Respuestas por ítem como: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado docente, a continuación, se muestra una serie de enunciados, que tiene como finalidad medir el desempeño que realizan dentro de su institución educativa, leerlo detenidamente y marcar con un (X) según considere conveniente. La encuesta es anónima, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice las escalas de estimación según corresponda.

ESCALA VALORATIVA

| | | |
|---|---|---------------------------------|
| 5 | = | Totalmente de acuerdo |
| 4 | = | De acuerdo |
| 3 | = | Ni en acuerdo, ni en desacuerdo |
| 2 | = | En desacuerdo |
| 1 | = | Totalmente en desacuerdo |

| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión Profesional | | | | | | |
| 01 | Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje. | | | | | |
| 02 | Demuestra dominio del orden y disciplina en clase. | | | | | |
| 03 | Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales. | | | | | |
| 04 | Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos. | | | | | |
| 05 | Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno. | | | | | |
| 06 | Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo. | | | | | |
| 07 | Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos. | | | | | |
| 08 | Prepara y planifica su clase evitando la improvisación. | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 09 | Desarrolla estrategias didácticas para lograr un buen aprendizaje en el alumno. | | | | | |
| 10 | Realiza la motivación y recupera experiencias previas de los estudiantes. | | | | | |
| 11 | Usa los recursos y/o materiales educativos para generar aprendizaje. | | | | | |
| 12 | Contribuye a la formación de valores en los alumnos. | | | | | |
| 13 | Entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo. | | | | | |
| 14 | Domina técnicas para verificar y evaluar situaciones de aprendizaje. | | | | | |
| Dimensión Personal | | | | | | |
| 15 | Demuestra su vocación hacia la enseñanza. | | | | | |
| 16 | Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase. | | | | | |
| 17 | Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos. | | | | | |
| 18 | Fomenta la práctica de los valores en la I.E. | | | | | |
| 19 | Cumple con sus horas de clase. | | | | | |
| 20 | Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases. | | | | | |
| 21 | Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional. | | | | | |
| 22 | Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos. | | | | | |
| 23 | Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos. | | | | | |
| Dimensión Social | | | | | | |
| 24 | Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E. | | | | | |
| 25 | Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa. | | | | | |
| 26 | Demuestra cariño e identificación por la I.E. | | | | | |
| 27 | Tiene buen trato con los alumnos. | | | | | |
| 28 | Realiza consejería educativa para los problemas del alumno. | | | | | |
| 29 | Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas. | | | | | |
| 30 | Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula. | | | | | |

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

b) Gestión Pedagógica

Para medir la variable Desempeño docente, se construyó un cuestionario, el cual está dirigido a los maestros de las Instituciones Educativas pertenecientes a la Red Educativa Rural “Totorillas” de Guzmango, Contumazá, 2020.

Los cuestionarios son instrumentos que emplean la técnica denominada la encuesta, la cual tiene un carácter de anonimato, en tal sentido, los entrevistados podrán dar su respuesta con mayor sinceridad. El cuestionario de gestión pedagógica se tiene en cuenta 18 ítems distribuido en tres dimensiones: pedagógica – curricular, con seis ítems (1; 2; 3; 4; 5 y 6), organizativa – administrativa, con seis ítems (7; 8; 9; 10; 11 y 12) y participación social – comunitaria, con seis ítems (13; 14; 15; 16; 17 y 18). Respuestas por ítem como: nunca, casi nunca, regularmente, casi siempre, siempre.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

INSTRUCCIONES: Estimado docente, a continuación, se muestra una serie de enunciados, que tiene como finalidad medir la labor de gestión pedagógica que se realiza dentro de su institución educativa, leerlo detenidamente y marcar con un (X) según considere conveniente. La encuesta es anónima, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice las escalas de estimación según corresponda.

VALORACIÓN:

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------|------------|--------------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre |

| Nº | Ítems | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Dimensión Pedagógica – curricular | | | | | | |
| 01 | Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional. | | | | | |
| 02 | Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación. | | | | | |
| 03 | Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 04 | Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria. | | | | | |
| 05 | Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarse. | | | | | |
| 06 | Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funciones. | | | | | |

| Dimensión Organizativa - administrativa | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 07 | Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos. | | | | | |
| 08 | Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados. | | | | | |
| 09 | Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización. | | | | | |
| 10 | Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otra Institución. | | | | | |
| 11 | Se realiza monitoreo constante del desempeño docente. | | | | | |
| 12 | Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| Dimensión Participación social – comunitaria | | | | | | |
| 13 | Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios. | | | | | |
| 14 | Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia. | | | | | |
| 15 | La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios. | | | | | |
| 16 | El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental. | | | | | |
| 17 | Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia. | | | | | |
| 18 | En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos. | | | | | |

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

En cuanto al proceso de **validación** de los instrumentos se empleó la técnica de juicios de expertos en las variables y métodos científicos trabajados, quienes coincidieron en señalar que la redacción y el contenido del instrumento son válidos.

Validez de los instrumentos:

Sabino. (1992, p.154), considera acerca de la validez: “Si queremos que un instrumento medible cuantitativamente pueda ser medible y sea considerada como un instrumento fiable para recoger datos objetivos tiene que cumplir dos requisitos básicos: ser válido y confiable.

De lo antes mencionado, un instrumento es válido cuando mide la temática o variable que se desea medir sin dar respuestas ambiguas.

En la presente investigación, la validación se dio a través de la técnica de juicio de experto, en la que se tomaron las apreciaciones de diferentes maestros especialistas en el área de investigación a trabajar y con destacada trayectoria profesional; quienes determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos.

A dichos expertos se les facilitó los instrumentos junto con la matriz de consistencia y la prueba de validación, y se determinó que existe correlación criterial, en los objetivos, en las preguntas y la claridad del texto.

Luego del análisis del proceso de validación seguida, los maestros expertos llegaron a determinar la existencia de una gran relación entre los criterios y las metas de estudio y también con los ítems elaborados de los dos instrumentos de recopilación de los datos.

Tabla 14: Nivel de validez de cuestionarios, según el tipo de expertos.

| EXPERTOS | Desempeño docente | | Gestión pedagógica | |
|---|--------------------------|--------------|---------------------------|---------------|
| | Puntaje | % | Puntaje | % |
| 1. Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios | 87 | 87% | 86 | 86% |
| 2. Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva | 85 | 85% | 84 | 84% |
| 3. Dra. Teresita Merino Salazar | 88 | 88% | 86 | 86% |
| Promedio de valoración | 87.5 | 87.5% | 85 | 85.33% |

Fuente: Instrumentos de opinión de expertos.

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto a nivel del desempeño docente como de la gestión pedagógica para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos mediante la siguiente tabla.

Tabla 15: Valores de los niveles de validez.

| Desempeño Docente | | Gestión Pedagógica | |
|--------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Valores | Niveles de validez. | Valores | Niveles de validez. |
| 30-69 | Deficiente | 18-41 | Deficiente |
| 70-109 | Regular | 42-65 | Regular |
| 110-150 | Bueno | 66-90 | Bueno |

Fuente: Cabanillas (2004: 76).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario del desempeño docente obtuvo un valor de 87.5 % y el cuestionario de la gestión pedagógica obtuvo el valor de 86 %, podemos deducir que ambos instrumentos tienen una muy buena validez.

Esta se refiere a que un instrumento es confiable cuando el mismo cuestionario se le aplica a más de un sujeto de prueba y los resultados sigue siendo el mismo, o no presentan diferencias sustanciales. Es entonces, que la confiabilidad de un instrumento se especifica en la medida en que este expresa el nivel real del elemento estudiado, tal cual lo señala Velásquez y Rey (1999, p. 154).

De lo expuesto anteriormente, podemos decir que el criterio de confiabilidad, mide el grado de precisión del instrumento aplicado en dos o más momentos seguidos debe dar resultados iguales o similares.

La confiabilidad se determinó a través de la aplicación de un aplicativo matemático, denominado Coeficiente de Alfa Cronbach, se siguieron los siguientes pasos:

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de desempeño docente, primero se determinó una muestra piloto de 15 individuos. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.

- b. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de gestión pedagógica, primero se determinó una muestra piloto de 15 individuos. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño docente “α” de Cronbach.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ: Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 30 \qquad \sum S_i^2 = 57.467 \qquad S_t^2 = 503.267$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{30}{30-1} \times \left(1 - \frac{57.467}{503.267} \right) = 0.916 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la gestión pedagógica “α” de Cronbach.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 18$$

$$\sum S_i^2 = 36.714$$

$$S^2 = 224.267$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{18}{18-1} \times \left(1 - \frac{36.714}{224.267} \right) = 0.885 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

De un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.916$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño docente y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.885$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la gestión pedagógica, lo cual indica que los instrumentos que evalúan el desempeño docente y la gestión pedagógica son confiables.

Anexo 3: Validación de Instrumentos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020"

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMs | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES | | |
|--|-------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---------------------------------|---|----|
| | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | SI | NO |
| El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | PROFESIONAL | 1. Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 2. Demuestra dominio del orden y disciplina en clase. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 3. Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 4. Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 5. Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 6. Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 7. Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 8. Prepara y planifica su clase evitando la improvisación. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 9. Desarrolla estrategias didácticas para lograr un buen aprendizaje en el alumno. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 10. Realiza la motivación y recupera experiencias previas de los estudiantes. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 11. Usa los recursos y/o materiales educativos para generar aprendizaje. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 12. Contribuye a la formación de valores en los alumnos. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 13. Entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| | | 14. Domina técnicas para verificar y evaluar situaciones de aprendizaje. | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | | |
|--|-----------|---|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|-----------------------------------|---|----|
| | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | | SÍ | NO |
| DESEMPEÑO DOCENTE | PERSONAL | 15.Demuestra su vocación hacia la enseñanza. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | | 16.Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 17.Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 18.Fomenta la práctica de los valores en la I.E. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 19.Cumple con sus horas de clase. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 20.Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 21.Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 22.Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 23.Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEM | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--|---------------|--|-----------------------------|---------------|------------------------------------|------------|--------------------------|---|----|----|----|----|----|----|----|---|
| | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | | | | | | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | |
| DESEMPEÑO DOCENTE El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | SOCIAL | 24.Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 25.Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 26.Demuestra cariño e identificación por la I.E. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 27.Tiene buen trato con los alumnos. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 28.Realiza consejería educativa para los problemas del alumno. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 29.Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 30.Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |


Dra. Lilette Del Carmen Villavicencio Palacios.
 DNI: 18033075
 ORCID: 0000-0002-2221-7951

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Docente.

OBJETIVO: Obtener información acerca del Desempeño docente que realizan los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. LILETTE DEL CARMEN VILLAVICENCIO PALACIOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

| APROBADO | DESAPROBADO |
|----------|-------------|
| X | |


Dra. Lilette Del Carmen Villavicencio Palacios.
 DNI: 18033075
 ORCID: 0000-0002-2221-7951

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMs | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---|------------------------------|--|---------------------|------------|--------------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---|
| | | | Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | PEDAGÓGICA-CURRICULAR | 1. Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional. | | | | | | X | | | X | | X | | | |
| Interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan. (Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. - 1992). | | 2. Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| 3. Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| 4. Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| 5. Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarse. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| 6. Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funciones. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMs | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|---------------------------|------------------------------------|--|---------------------|------------|--------------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---|--|
| | | | Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | ORGANIZATIVA-ADMINISTRATIVA | 7. Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos. | | | | | | X | | | X | | X | | X | | |
| | | 8. Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 9. Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 10. Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otra Institución. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 11. Se realiza monitoreo constante del desempeño docente. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 12. Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEM | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------|----------------------------------|--|---------------------|------------|--------------|--------------|---------|---|----|--|----|---|----|----|----|---|
| | | | Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| GESTION PEDAGÓGICA | PARTICIPACIÓN SOCIAL-COMUNITARIA | 13. Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 14. Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 15. La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 16. El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 17. Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 18. En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |


Dra. Lilette Del Carmen Villavicencio Palacios.
DNI: 18033075
ORCID: 0000-0002-2221-7951

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Pedagógica.

OBJETIVO: Obtener información acerca de la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. LILETTE DEL CARMEN VILLAVICENCIO PALACIOS.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

| APROBADO | DESAPROBADO |
|----------|-------------|
| X | |


Dra. Lilette Del Carmen Villavicencio Palacios.
DNI: 18033075
ORCID: 0000-0002-2221-7951

MATRIZ DE VALIDACIÓN

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020"

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|--|--------------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|----|----|---------------------------------|
| | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DESEMPEÑO DOCENTE El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | PROFESIONAL | 1. Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. Demuestra dominio del orden y disciplina en clase. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 6. Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 7. Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 8. Prepara y planifica su clase evitando la improvisación. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Desarrolla estrategias didácticas para lograr un buen aprendizaje en el alumno. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10. Realiza la motivación y recupera experiencias previas de los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 11. Usa los recursos y/o materiales educativos para generar aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12. Contribuye a la formación de valores en los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 13. Entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 14. Domina técnicas para verificar y evaluar situaciones de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--|-----------|---|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | PERSONAL | 15.Demuestra su vocación hacia la enseñanza. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | | 16.Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 17.Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 18.Fomenta la práctica de los valores en la I.E. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 19.Cumple con sus horas de clase. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 20.Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 21.Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 22.Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 23.Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--|---------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | |
| DESEMPEÑO DOCENTE El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | SOCIAL | 24.Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 25.Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 26.Demuestra cariño e identificación por la I.E. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 27.Tiene buen trato con los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 28.Realiza consejería educativa para los problemas del alumno. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 29.Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 30.Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |


 Dra. Cecilia E. Mendoza Alva
 (ORCID: 0000 0002 36402779)
 DNI: 18120004

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Docente.

OBJETIVO: Obtener información acerca del Desempeño docente que realizan los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

| APROBADO | DESAPROBADO |
|----------|-------------|
| X | |


 Dra. Cecilia E. Mendoza Alva
 (ORCID: 0000 0002 36402779)
 DNI: 18120004

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|--------------------|-----------------------|--|---------------------|------------|--------------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---|--|
| | | | Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | PEDAGÓGICA-CURRICULAR | 1. Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional. | | | | | | X | | | X | | X | | | | |
| | | 2. Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 3. Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 4. Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 5. Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarse. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 6. Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funciones. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------|-----------------------------|--|---------------------|------------|--------------|--------------|---------|---|----|--|----|--|----|---|----|---|
| | | | Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | ORGANIZATIVA-ADMINISTRATIVA | 7. Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 8. Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10. Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otra Institución. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 11. Se realiza monitoreo constante del desempeño docente. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12. Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEM | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | OBSERVACIONES V/O RECOMENDACIONES | | |
|--|-----------|------|--|------------|--------------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|---|----|
| | | | Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | SI | NO |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | 13. Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan. (Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G - 1992), Interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan. (Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. - 1992). | | | 14. Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 15. La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 16. El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 17. Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 18. En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos. | | | | X | | X | | X | | X | | | |



Dra. Cecilia E. Mendoza Alva

(ORCID: 0000 0002 36402779)

DNI: 18120004

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Pedagógica.

OBJETIVO: Obtener información acerca de la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

| APROBADO | DESAPROBADO |
|----------|-------------|
| X | |



Dra. Cecilia E. Mendoza Alva

(ORCID: 0000 0002 36402779)

DNI: 18120004

MATRIZ DE VALIDACIÓN

“El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020”

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---|-------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DESEMPEÑO DOCENTE El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | PROFESIONAL | 1. Organiza y ejecuta la situación de enseñanza – aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. Demuestra dominio del orden y disciplina en clase. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. Emplea términos claros y comprensibles para dirigirse a los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 6. Evalúa de una manera justa y adecuada empleando el reforzamiento positivo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 7. Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 8. Prepara y planifica su clase evitando la improvisación. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Desarrolla estrategias didácticas para lograr un buen aprendizaje en el alumno. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10. Realiza la motivación y recupera experiencias previas de los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 11. Usa los recursos y/o materiales educativos para generar aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12. Contribuye a la formación de valores en los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 13. Entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 14. Domina técnicas para verificar y evaluar situaciones de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|--|-----------|---|-----------------------------|------------------|------------------------------------|------------|--------------------------|---|----|--|----|--|----|---|---|----|
| | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | | NO |
| DESEMPEÑO DOCENTE | PERSONAL | 15.Demuestra su vocación hacia la enseñanza. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | | 16.Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 17.Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 18.Fomenta la práctica de los valores en la I.E. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 19.Cumple con sus horas de clase. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 20.Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 21.Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 22.Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 23.Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--|---------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | | SÍ | |
| DESEMPEÑO DOCENTE El ejercicio eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una escuela u organismo educativo, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Caja vilca y Cornejo - 2006). | SOCIAL | 24.Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 25.Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 26.Demuestra cariño e identificación por la I.E. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 27.Tiene buen trato con los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 28.Realiza consejería educativa para los problemas del alumno. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 29.Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 30.Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |


Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar
 DNI: 17903361
 ORCID: 0000-0001-8700-1441

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Docente.

OBJETIVO: Obtener información acerca del Desempeño docente que realizan los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. TERESITA DEL ROSARIO MERINO SALAZAR.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

| APROBADO | DESAPROBADO |
|----------|-------------|
| X | |


Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar
 DNI: 17903361
 ORCID: 0000-0001-8700-1441

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMs | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------|-----------------------|--|---------------------|------------|--------------|--------------|---------|---|--|--|---|----|----|----|----|---|
| | | | Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | PEDAGÓGICA-CURRICULAR | 1. Realiza la diversificación curricular acorde con el perfil que incluye el desarrollo de competencias dirigidas al ámbito académico y ocupacional. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 2. Presenta de manera clara los propósitos del tema y la estructura de la disertación. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 3. Se adecua las actividades propuestas a las necesidades de los alumnos. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 4. Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, ejemplos y su aplicación a la vida diaria. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 5. Considera el empleo de recursos y materiales educativos con que cuenta la Institución para actualizarse. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 6. Se ejecuta un plan continuo de capacitación que permita mejorar el desempeño de sus funciones. | | | | | | X | | X | | X | | | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMs | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|---------------------------|------------------------------------|--|---------------------|------------|--------------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---|--|
| | | | Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | ORGANIZATIVA-ADMINISTRATIVA | 7. Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos. | | | | | | X | | | X | | X | | | | |
| | | 8. Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 9. Se realiza una lista de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución para su organización. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 10. Se planifican y ejecutan acciones para diferenciarse de otra Institución. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 11. Se realiza monitoreo constante del desempeño docente. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 12. Se implementa acciones para garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos y financieros a favor del aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---|---|--|---------------------|------------|--------------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---|
| | | | Nunca | Casi nunca | Regularmente | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA Interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan. (Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G - 1992), Interacción de variados elementos inmersos en el quehacer diario de una institución educativa. Esto abarca a todo lo que realizan los integrantes de una comunidad educativa (entre ellos tenemos a directivos, maestros, alumnos, administrativos, personal de servicio, apoderados, vecinos y comunidad en general), sus maneras de interrelacionarse en sí mismos, los temas que tratan y la manera en que lo desarrollan. (Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G - 1992) | PARTICIPACIÓN SOCIAL-COMUNITARIA | 13. Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad profesional de los docentes y otros servicios. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| 14. Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| 15. La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| 16. El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| 17. Se conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| 18. En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |


Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar
DNI: 17903361
ORCID: 0000-0001-8700-1441

"El Desempeño Docente y la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Pedagógica.

OBJETIVO: Obtener información acerca de la gestión pedagógica en los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa Totorillas, Contumazá, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. TERESITA DEL ROSARIO MERINO SALAZAR.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

| APROBADO | DESAPROBADO |
|----------|-------------|
| X | |


Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar
DNI: 17903361
ORCID: 0000-0001-8700-1441

Anexo 4: Solicitud dirigida al Director de la Red Educativa Rural Totorillas.

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

SOLICITO: Autorización para aplicación de cuestionarios para Tesis de investigación a los docentes de la Red Educativa Rural "Totorillas".


Señor : Ancelmo Arteaga Culquechicón
Director de la Red Educativa Rural "Totorillas" de Guzmango, Contumazá-2020.

Yo, Carlos Manuel Correa Becerra, identificado con DNI N° 27169696, con domicilio en el Jirón 02 de Mayo N° 481- Tembladera, del distrito de Yonán , provincia de Contumazá, región Cajamarca, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis titulado: "**Desempeño Docente y La Gestión Pedagógica de la Red Educativa Rural Totorillas de Guzmango, Contumazá-2020**", con la finalidad de obtener mi grado de Magíster en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de 2 cuestionarios a los docentes de las Instituciones educativas que conforman la Red Educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi tesis.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

Guzmango, 03 de julio del 2020



Carlos Manuel Correa Becerra
DNI N° 27169696



Recibido el 03-07-2020
HORA: 3:00 p.m.
Arteaga B

Anexo 5: constancia de aplicación de instrumentos



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CONTUMAZÁ
RED EDUCATIVA RURAL "TOTORILLAS"



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

CONSTANCIA

El Director de la Red Educativa Rural "TOTORILLAS" del distrito de Guzmango, jurisdicción de la UGEL Contumazá, provincia de Contumazá región Cajamarca, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que en todas las Instituciones Educativas que conforman la Red Educativa Rural Totorillas a mi cargo, el docente Carlos Manuel Correa Becerra; identificado con DNI N° 27169696 ha realizado la aplicación de cuestionarios para su tesis de investigación titulado:

**"Desempeño Docente y La Gestión Pedagógica de la Red Educativa Rural
"Totorillas" de Guzmango, Contumazá - 2020."**

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

Totorillas, 21 de julio de 2020.



Ministerio de Educación
GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Anteaga
BACH. ANCELMO ARTEAGA CULQUECHICÓN
DIRECTOR DE LA RED "TOTORILLAS"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Sustentación de Tesis

Chepén, 10 de agosto de 2020

Siendo las 16:15 horas del día 10 del mes de agosto de 2020, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada:

"Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica de la Red Educativa Rural Totorillas de Guzmango, Contumazá - 2020"

Presentado por el bachiller, "Correa Becerra, Carlos Manuel", egresado de la Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación dictaminó:

| Autor | Dictamen |
|-------------------------------|--|
| Correa Becerra, Carlos Manuel | Aprobado por unanimidad 17 (Diecisiete) |

Se firma la presente para constancia de lo mencionado:

DRA. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA
ROLANDO
PRESIDENTE

MG. MENDOZA GIUSTI
SECRETARIO

Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN
VOCAL (ASESORA)

| Calificativo | Veredicto | DEFINICION |
|--------------|---|--|
| De 18 a 20 | Aprobar por excelencia recomendación para publicación | Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20 |
| De 14 a 17 | Aprobar por unanimidad | Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 14 a 17 |
| De 14 a 13 | Aprobar por mayoría | Cuando es aprobado por dos de los tres miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14. |
| De 10 a 13 | Desaprobar | Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado |



Declaratoria de Originalidad del Autor/Autores


Yo, Carlos Manuel Correa Becerra, egresado de la Escuela de posgrado

Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Chepén, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulado: "Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica de la Red Educativa Rural Totorillas de Guzmango, Contumazá-2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

| | |
|-------------------------------|--|
| Apellidos y Nombres del Autor | |
| CORREA BECERRA, CARLOS MANUEL | |
| DNI:27169696 |  |
| ORCID:0000-0002-7425-4068 | |